

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS

LA
CONCILIATION ET L'ARBITRAGE

EN MATIÈRE DE CONFLITS COLLECTIFS

ENTRE PATRONS ET OUVRIERS OU EMPLOYÉS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

*sera présenté et soutenu le mardi 22 décembre 1896,
à 1 heure.*

PAR

Ch. PÉRONNET

Avocat à la Cour d'appel

Président : MM. BEAUREGARD, professeur
Suffragants { ALGLAVE, professeur
JAY, agrégé

PARIS

LIBRAIRIE DE LA SOCIÉTÉ DU RECUEIL GÉNÉRAL DES LOIS ET DES ARRÊTS
ET DU JOURNAL DU PALAIS

Ancienne Maison **L. LAROSE et FORCEL**

22, rue Soufflot, 22

L. LAROSE, Directeur de la Librairie

1896

THÈSE

POUR

LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS

LA

CONCILIATION ET L'ARBITRAGE

EN MATIÈRE DE CONFLITS COLLECTIFS

ENTRE PATRONS ET OUVRIERS OU EMPLOYÉS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

*sera présenté et soutenu le mardi 22 décembre 1896,
à 1 heure.*

PAR

Ch. PERONNET

Avocat à la Cour d'appel

Président : MM. BEAUREGARD, professeur

*Suffragants { ALGLAVE, professeur
JAY, agrégé*

PARIS

LIBRAIRIE DE LA SOCIÉTÉ DU RECUEIL GÉNÉRAL DES LOIS ET DES ARRÊTS

ET DU JOURNAL DU PALAIS

Ancienne Maison **L. LAROSE et FORCEL**

22, rue Soufflot, 22

L. LAROSE, Directeur de la Librairie

1896



BIBLIOGRAPHIE

Paul Leroy-Beaulieu : La Question ouvrière au XIX^e siècle,
2^e édition, Paris, 1882.

Morisseaux : La législation du travail, Allemagne, Bruxelles, 1895.

Laveley : Le socialisme contemporain, 6^e édit., Paris, 1891.

Levasseur : Histoire des classes ouvrières en France, Paris, 1867,
2 vol. in-8.

Stuart Mill : Principes d'économie politique, Paris, Guillaumin.

Hubert-Valleroux : Le contrat de travail. Paris, 1895.

Beauregard : Essai sur la théorie du salaire, Paris, 1887.

Cornil : Du louage de services ou contrat de travail, Paris, 1895.

Brentano : La question ouvrière, traduction Caubert, Paris, 1895.

Ed. Villey : Le socialisme contemporain, Paris, 1895.

Lavollée : Les ouvriers en Europe, Paris, 1892-1896, 3 vol. in-8.

Comptes rendus de la Société d'économie politique de Paris.

Statistique officielle des mines.

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

I. — Les causes de l'antagonisme. Les solutions proposées.

Les conflits entre le capital et le travail sont devenus si fréquents depuis quelques années, ils ont pris une forme si aiguë, si inquiétante pour la société toute entière, que de toutes parts on s'est préoccupé d'y mettre un terme. Une véritable ferveur sociale s'est emparée des esprits. Les économistes ont étudié avec soin cette question ouvrière si complexe et ont essayé sinon de la résoudre, du moins de l'élucider quelque peu. Les divers gouvernements ont compris qu'il était de leur devoir d'atténuer les souffrances réelles que décelaient ces luttes. Dans presque tous les pays s'est créée une véritable législation ouvrière, une sorte de code du travail. Nombreuses ont été les mesures préconisées ou mises en œuvres : retraites ouvrières, coopération, participation aux bénéfices, etc., etc. On s'est avisé aussi que le meilleur moyen peut-être d'amener les parties à s'entendre serait de leur permettre de discuter ensemble sur un pied d'égalité parfaite

les questions en litige, ou de les faire résoudre par une tierce personne qu'elles choisiraient librement.

La conciliation et l'arbitrage ont donné déjà d'heureux résultats et contribué à apaiser bien des conflits.

Mais avant de songer à appliquer quelque remède que ce soit il est nécessaire d'abord de bien connaître le mal et pour cela d'analyser les causes de l'antagonisme qui existe si souvent entre patrons et ouvriers. Ces causes sont nombreuses, elles ont été indiquées déjà bien des fois, il n'est pas inutile pourtant de les rappeler en quelques mots.

On doit citer tout d'abord la transformation de l'industrie qui s'est opérée en grande partie au cours de ce siècle. Avant la révolution la grande industrie n'existait pour ainsi dire pas. En dehors des quelques manufactures qui s'étaient développées sous l'influence de Colbert, on ne trouvait guère d'établissements importants. Le patron n'occupait en général qu'un petit nombre d'ouvriers avec lesquels il travaillait lui-même. Parmi ces ouvriers les uns en grand nombre avaient l'espoir de devenir patrons à leur tour, les autres se trouvaient ainsi encadrés par leurs camarades et admettaient d'autant plus volontiers l'autorité du maître qu'ils se rendaient mieux compte des aptitudes qu'exige la direction d'une entreprise et des risques qu'elle occasionne.

D'autre part le travail était minutieusement réglementé et si l'industrie en subissait une gêne, du moins les quantités produites et les prix ne variaient-ils guère. On évi-

tait ainsi ces crises violentes qui de nos jours jettent subitement à la rue des milliers d'hommes. L'ouvrier faisait partie d'ailleurs d'une corporation qui le protégeait. Il avait dû subir des épreuves pour être reçu compagnon. Il avait ainsi acquis une sorte de monopole garanti par la limitation du nombre des apprentis et par l'interdiction à toute personne non affiliée d'exercer la profession. L'ouvrier en un mot avait alors la certitude de pouvoir vivre du métier qu'il avait appris.

A coup sûr ce régime industriel présentait de graves inconvénients pour la prospérité générale, mais il avait aussi, il faut le reconnaître, d'incontestables avantages pour l'ouvrier.

Aujourd'hui il n'en va plus de même ; l'industrie s'est affranchie de toutes ces entraves et le régime de la liberté lui a permis d'atteindre un magnifique développement. L'ouvrier a profité de cette prospérité de deux manières : D'abord il a vu augmenter son salaire, ensuite il a bénéficié de la diminution générale du prix des produits manufacturés. Mais ce qu'il a gagné en aisance il l'a perdu en sécurité. Grâce à la liberté de l'industrie, les usines se sont multipliées, les produits les plus divers ont été répandus en quantités considérables, mais par contre la production, n'étant plus réglée a quelquefois dépassé les besoins et des crises terribles se sont produites. Il a fallu souvent licencier brusquement tout ou partie du personnel qui passait ainsi par des alternatives fâcheuses d'aisance relative et de misère. Ces brusques variations

sont d'autant plus regrettables que l'ouvrier, bien payé pendant certaines périodes prend l'habitude d'un certain genre de vie auquel il ne peut plus facilement renoncer.

Sous l'empire de la concurrence chaque jour grandissante, les petites usines dont les frais généraux sont relativement élevés, tendent à disparaître ; elles ne peuvent plus lutter contre les grands établissements. De plus en plus les sociétés se multiplient. Ce sont des anonymes qui apportent ces capitaux énormes dont l'industrie actuelle a besoin. Que cette organisation nouvelle ait donné de brillants résultats, qu'elle ait permis d'entreprendre de gigantesques travaux auxquels on n'aurait pu songer jadis, il y aurait mauvaise grâce à le contester. Mais l'ouvrier, ce n'est pas douteux, a souffert de cette transformation. Non seulement il a perdu à peu près l'espoir de devenir jamais patron, mais encore il a été souvent victime de cette nécessité qui s'impose aujourd'hui de produire à bas prix. « Il faut baisser sans cesse le prix de revient, acheter aux meilleures conditions possibles, non seulement les matières premières, mais tous les éléments de la production, par conséquent la main-d'œuvre, l'homme lui-même. D'abord on diminue les salaires des hommes adultes, puis on prend les femmes, puis les enfants dont on loue les services à des prix dérisoires, qu'on fait travailler nuit et jour, dimanches et jours de fêtes. Au commencement du xix^e siècle la prospérité de l'industrie est ainsi faite de la détresse des ouvriers ! (1) » Ce

1. Morisseaux, *La législation du travail*, p. 176.

tableau n'est-il pas vrai en grande partie aujourd'hui encore? La machine de son côté est pour l'ouvrier une rivale dangereuse. Elle vient le supplanter à l'usine dans le métier qu'il a mis de longues années à apprendre, dont il a vécu jusqu'alors et le fait tomber, momentanément du moins, au rang des manœuvres. Ne travaille-t-elle pas en effet plus vite et à meilleur compte? Ainsi le sort de l'ouvrier est moins assuré, plus instable qu'autrefois; s'il touche en général des salaires plus élevés, il peut s'en voir priver soudainement par quelque crise, il a à craindre dans l'atelier même la triple concurrence de la femme, de l'enfant et de la machine qui peut-être permettra plus tard d'occuper un plus nombreux personnel mais qui momentanément lui enlève son gagne-pain.

A cette incertitude du lendemain viennent se joindre bien d'autres causes de souffrance. L'ouvrier est rejeté dans une classe à part, il vit complètement séparé du patron, que souvent même il ne connaît pas. Il arrive vite à se figurer que ce capitaliste dont il ignore le mode d'existence est une sorte de parasite qui vit à ses dépens. D'ailleurs les politiciens sont là pour le lui persuader et rendre encore plus aigu un antagonisme déjà dangereux.

Le socialisme ne pouvait que se développer rapidement sur un pareil terrain. Il répondait à ce besoin si naturel à l'homme de se créer un idéal et venait à point remplacer des croyances disparues. Il promettait un bonheur immédiat à des hommes qui ne voulaient plus se contenter des compensations célestes. Il se présentait d'ailleurs sous des appa-

rences assez spécieuses pour tromper les ouvriers peu habitués aux analyses subtiles de l'économie politique et qui discernaient mal le rôle si nécessaire pourtant du capital dans la production.

Mais il ne faut pas s'y méprendre, si le socialisme est venu aggraver la situation il ne l'a pas créée, les souffrances de l'ouvrier ne sont que trop réelles. Il se croit exploité toujours, il faut bien reconnaître qu'il l'est quelquefois. En principe il a les mêmes droits que le patron, il devrait pouvoir discuter librement avec lui, en fait il est sous sa dépendance et il souffre de cet état d'infériorité. C'est en partie de cette contradiction entre le droit et le fait qu'est née la question sociale.

Enfin, ainsi que le dit M. Laveleye, un homme qui n'est rien moins qu'un révolutionnaire (1), « ce qu'il y a malheureusement de fondé dans les griefs formulés par les socialistes, c'est que la condition des travailleurs ne s'est pas améliorée en proportion de l'accroissement de la production et que dans ce développement inouï de la richesse qui a eu lieu en ce siècle, la part qu'ils ont obtenue est trop minime ».

Telles sont les principales causes du mal, les effets on ne les connaît que trop. De part et d'autre on a organisé la lutte, qui se traduit par des grèves nombreuses et prolongées. Le droit de coalition et le droit d'association reconnus aux belligérants, au lieu d'amener l'apaisement

1. Laveley, *Le Socialisme contemporain* (Introduction).

qu'on en attendait, n'ont servi au contraire qu'à mieux préparer la résistance ou l'attaque.

La grève doit-elle avoir le dernier mot dans les conflits entre patrons et ouvriers, nous ne le pensons pas. Qu'elle ait des avantages ce n'est pas douteux, c'est une arme puissante qui a permis maintes fois aux ouvriers de faire triompher leurs revendications. La simple crainte de la grève a été même quelquefois pour les patrons le commencement de la sagesse. Mais c'est une arme singulièrement dangereuse pour ceux-là mêmes qui s'en servent. Les ouvriers en particulier s'en sont souvent aperçus, car leur force de résistance est moindre que celle du patron. Le patron peut attendre l'ouvrier ne le peut pas et les subsides recueillis deviennent bien vite insuffisants. « A la longue, dit Adam Smith, le maître ne peut pas plus se passer de l'ouvrier, que l'ouvrier du maître, mais le besoin qu'il en a n'est pas aussi urgent ».

Et puis la grève coûte cher ; on n'imagine pas les sommes énormes englouties dans ces luttes trop souvent stériles.

M. Carroll Wright, commissaire du travail aux Etats-Unis, (1) estime que les 3902 grèves qui ont eu lieu dans ce pays en 1895 représentent rien qu'en salaires une perte de 60 millions de dollars, soit 300 millions de francs.

La grève des mineurs du Pas-de-Calais en 1893 représente 1.772.000 journées perdues et une perte de salaires de 10.600.000 fr. d'après la statistique officielle des mines.

Qu'on remarque bien d'ailleurs que le chiffre réel des

1. Carroll Wright, *Industrial evolution of the United States*.

pertes dépasse de beaucoup le montant des salaires et qu'on peut sans exagérer le porter au double ou au triple de cette somme.

Ce ne serait rien encore si à la période de guerre pouvait succéder une paix durable. Mais la grève comporte des vainqueurs et des vaincus. Les uns ont quelque tendance à abuser de la victoire, les autres songent trop souvent à de prochaines revanches. Elle laisse substituer des ferments de haine qui se développeront à la première occasion favorable.

Il faut donc autant que possible éviter les grèves, n'arriver à cette solution extrême que s'il est impossible d'agir autrement. Mais quels moyens employer pour prévenir les conflits ou tout au moins les résoudre pacifiquement ? On en a préconisé plusieurs, chaque école apporte pour ainsi dire son système.

On a essayé de remonter aux causes mêmes du mal pour l'atteindre jusque dans sa racine. C'est le régime même du salariat qui est mauvais, c'est lui qu'il faut faire disparaître. La suppression complète du salariat est préconisée par l'école socialiste. Mais il ne faut pas trop peut-être se fier aux apparences. En réalité c'est l'État qui deviendrait le patron de tous, il n'y aurait plus que des fonctionnaires salariés de l'État, avec cette différence fâcheuse que toute discussion sur les prix du louage de service deviendrait impossible. Bien loin donc de supprimer le mal le socialisme ne ferait que l'étendre et l'aggraver encore.

Les autres écoles ont proposé des réformes moins radicales mais plus pratiques : la coopération et la participation aux bénéfices. On ne saurait trop désirer l'extension de semblables mesures qui peuvent en effet, dans bien des cas, donner d'heureux résultats. Mais il ne faut pas se faire illusion elles ne peuvent guère se généraliser et s'étendre à tous les ouvriers.

La participation aux bénéfices n'est pas applicable dans toutes les industries, mais dans celles seulement où l'importance de la main-d'œuvre est prépondérante. Dans les autres elle constituerait souvent une véritable injustice.

« Serait-il, nous ne disons pas équitable, mais raisonnable, dit M. Cornil, que de deux ouvriers également laborieux et habiles l'un obtînt une rétribution très élevée, l'autre une rétribution modique, selon les aptitudes commerciales des patrons qui les occuperaient ». La participation d'ailleurs donne souvent des résultats illusoires et qui découragent l'ouvrier. Le système des primes à la production semble de beaucoup préférable. La participation dans tous les cas ne saurait remplacer le salaire, l'ouvrier ne pouvant être un véritable associé et courir les risques concurremment avec le patron. Elle peut venir s'adjoindre à lui pour le compléter, elle n'arrivera pas à le supplanter.

La coopération, dont on attendait aussi la solution du problème, a trompé quelque peu les espérances de ses partisans. Il est bien rare en effet que les coopératives puissent réussir. Qu'est-ce qui fait généralement les succès

d'une entreprise ? l'abondance des capitaux et l'habileté de la direction. Eh bien, à ces deux points de vue les associations de ce genre présentent une infériorité sur les sociétés ordinaires. Les capitaux leur font trop souvent défaut et d'autre part de cruels insuccès viennent fréquemment montrer aux ouvriers que la direction d'une entreprise demande quelque expérience et quelque capacité.

Il faut donc compter encore avec le salariat qui n'est pas près de disparaître. On peut même dire qu'il n'est pas désirable qu'il disparaisse. Car mieux que tout autre forme de rémunération il permet de donner satisfaction aux besoins des ouvriers. Il leur assure un paiement régulier, sans aléas, ce qui est pour eux un précieux avantage.

Aussi s'est-on préoccupé de trouver des remèdes plus immédiats à la situation actuelle. Que le salariat doive ou non disparaître dans l'avenir, peu importe, il existe. D'ailleurs, les conflits ne seraient-ils pas à craindre aussi bien avec la participation aux bénéfices. On aurait alors à faire des comptes minutieux qui ne manqueraient pas de soulever des difficultés. Tout en désirant de voir s'améliorer ou se modifier même le régime du salariat, on peut chercher d'une façon directe à prévenir ou à résoudre les conflits qui viennent à se produire. Aussi a-t-on recours de plus en plus à la conciliation et à l'arbitrage.

Plutôt que de terminer les conflits par la grève, toujours coûteuse et souvent inefficace, ne vaut-il pas mieux, en effet, essayer de les prévenir ou de les terminer à l'a-

miable. En réunissant les parties en cause, en les amenant à discuter ensemble les questions qui les divisent, on peut arriver sans interruption du travail à des solutions satisfaisantes. Et si malgré tout la guerre a éclaté, si le travail a été suspendu, souvent de loyales explications permettront de résoudre le différend. La conciliation, en effet, peut intervenir en tout état de cause. Ne parvient-on pas à s'entendre ? il sera temps encore d'avoir recours à l'arbitrage et de confier à une ou plusieurs personnes qui inspirent confiance aux parties, le soin de résoudre la question. Qu'on remarque bien, d'ailleurs, que le droit de grève reste entier. Mais on n'aura recours à ce moyen extrême, à cette *ultima ratio*, qu'après avoir épuisé tous les modes de pacification.

Que la conciliation et l'arbitrage constituent une panacée on ne saurait le soutenir. Ce qu'on peut dire tout au moins, c'est qu'ils présentent de sérieux avantages. Ils sont d'une application générale et puis ils viennent atteindre le mal jusque dans sa source. D'une part, ils permettent à l'ouvrier de discuter librement avec les patrons le taux de son salaire. Ils lui donnent cette égalité de droit qu'il recherche à si juste titre. Non seulement le montant du salaire sera librement débattu, mais souvent encore la durée du travail pourra être fixée, l'incertitude du lendemain deviendra moins grande. Le chômage à coup sûr ne disparaîtra pas, mais il pourra être prévu d'une façon plus certaine. D'autre part, et c'est là encore un avantage évident, l'ouvrier se trou-

vera initié dans une certaine mesure à la partie industrielle ou commerciale de l'entreprise, il se rendra mieux compte des risques courus et des bénéfices réalisés, il sera moins porté alors à croire qu'on le dépouille. Et cet accord si désirable, si nécessaire entre le patron qui dirige et les ouvriers qui exécutent finira peut-être par se former.

Il peut paraître étrange que ce mode si simple et si énergique à la fois de terminer les conflits se soit introduit si tardivement en France. Notre loi sur la matière date seulement, en effet, du 27 décembre 1892.

C'est que nous avons vécu jusqu'à ce jour sous le régime de l'autorité absolue du patron. L'ouvrier, réduit à ses seules forces, ne peut discuter utilement ses intérêts, et c'est d'hier seulement que le droit d'association lui a été reconnu. A l'étranger, en Angleterre en particulier, la conciliation et l'arbitrage sont depuis longtemps entrés dans les mœurs. Mais que de luttes pour triompher de l'obstination irréfléchie des patrons qui ne voulaient pas renoncer facilement même à leurs prérogatives les plus dangereuses ou les moins justifiées ! Que de difficultés de toutes sortes sont venues ralentir cette marche vers le progrès. Nous arrivons les derniers, que du moins l'expérience des autres nous soit profitable. Devons-nous passer par les mêmes luttes, surmonter les mêmes obstacles ? Faut-il laisser l'ouvrier français réduit à ses seules forces, faut-il l'aider au contraire par une intervention législative qui lui aplanira le chemin. Telle est, sem-

ble-t-il, la première question qui se pose et sur laquelle il nous faut dès maintenant prendre parti.

II. — De l'intervention législative en matière de conciliation et d'arbitrage.

Doit-on se borner à constater ce qui a été fait à l'étranger en matière de conciliation et d'arbitrage et à conseiller d'agir de même, ce serait faire une œuvre bien platonique, faut-il au contraire demander à l'Etat de donner cette impulsion première, de s'avancer encore dans la voie qu'il a ouverte par la loi de 1892 ?

Nous retrouvons là appliquée à un cas particulier l'importante question de l'intervention de l'Etat sur laquelle ont tant discuté les économistes. Les libéraux, on le sait, évitent autant que possible de faire intervenir l'Etat, les socialistes, au contraire, sont partisans de l'intervention à outrance. Une troisième école, celle des interventionnistes, sortes d'opportunistes de l'économie politique, s'inspire des circonstances et au lieu de se laisser guider par des théories générales souvent dangereuses, procède, avant de se prononcer, à une analyse directe de la question. C'est cette dernière méthode, qui nous apparaît comme plus scientifique, que nous suivrons de préférence. Ces principes généraux, en effet, que l'on pose d'une façon d'autant plus absolue qu'on est plus embarrassé pour en

démontrer l'existence, ne nous inspirent qu'une confiance limitée. Nous nous en tiendrons sur ce point à l'opinion de Stuart Mill, qui dit dans la préface de ses principes d'économie politique (1) : « Si l'on en excepte les matières de simple détail, il n'existe peut-être aucune question pratique, même parmi celles qui ont le caractère le plus exclusivement économique, qui puisse être résolu uniquement par des arguments économiques ».

Voyons donc en quoi consiste le contrat de travail et examinons le rôle qu'y peut venir jouer le législateur. Ce contrat de travail peut présenter certains caractères particuliers, mais il n'est pas douteux qu'il doit être soumis aux lois générales qui régissent les contrats. En matière de contrat la préoccupation constante du législateur a toujours été de maintenir entre les parties une certaine égalité. Il veut qu'elles agissent dans la plénitude de leur libre volonté. Aussi intervient-il dès que, pour une raison ou pour une autre, cet état d'équilibre se trouve rompu au détriment de l'une d'elles. Il ne saurait s'agir évidemment d'une inégalité quelconque, d'une simple différence intellectuelle ou pécuniaire mais seulement d'une infériorité durable, permanente.

C'est ainsi que nous voyons protéger ceux que la faiblesse de l'âge ou du sexe met dans l'impossibilité de se défendre, ceux également dont les facultés intellectuelles sont affaiblies. C'est ainsi encore que les contrats sont

1. Stuart Mill : Préface de ses principes d'économie politique 30.

rescindables pour cause d'erreur, de violence, ou de dol, art. 1109 et suiv. La lésion sera de même une cause de rescision, art. 1674. Le législateur suppose en effet que pressé par le besoin d'argent le vendeur a dû subir la volonté de l'acheteur et n'a pu discuter librement les conditions de la vente. On pourrait multiplier les exemples, mais il suffit d'avoir dégagé ce principe que le législateur intervient toujours lorsque l'une des parties n'a pu discuter avec pleine liberté les clauses d'un contrat, lorsqu'elle se trouve par rapport à l'autre dans un état évident d'infériorité. Eh bien cette infériorité existe-t-elle lorsqu'un ouvrier discute avec son patron le taux de son salaire ou les autres conditions de son engagement ? Toute la question est là.

On prétend volontiers que cette inégalité n'existe pas ou du moins qu'elle a cessé d'exister. C'est l'opinion qu'exprime M. Hubert Valleroux (1) dans les termes suivants : « Qu'on n'aille pas dire comme on le fait parfois, la partie n'est pas égale parce que la situation n'est pas la même, l'ouvrier est faible, le patron est fort, le contrat sera léonin si la loi n'intervient pour soutenir l'ouvrier. Cela était vrai sous Louis-Philippe, quand l'ouvrier n'avait ni droit de suffrage, ni droit d'association, ni droit de coalition et qu'il était mal vu des pouvoirs publics et des tribunaux ».

Certes les choses sont bien changées depuis Louis-Philippe, l'ouvrier est électeur et peut sans craindre la pri-

1. Hubert Valleroux, *le Contrat de travail*, p. 86.

son faire partie d'un syndicat. Mais peut-on soutenir que l'égalité soit rétablie ? Voilà un ouvrier qui demande du travail, le patron lui en offre à un prix dérisoire. Pourrait-il facilement se déplacer pour aller chercher ailleurs des conditions plus favorables ? Pourrait-il attendre seulement et mettre ainsi le patron dans la nécessité de lui proposer un salaire plus acceptable ? Non, à coup sûr. Il y a des syndicats c'est entendu, mais qu'on cite donc ceux qui ont ainsi osé discuter devant le patron tout puissant. Si les syndicats n'organisent que des grèves, c'est qu'ils n'ont pu se faire encore reconnaître par les patrons comme les mandataires autorisés de leurs commettants. Qu'un jour les syndicats acquièrent un degré de puissance suffisant pour jouer utilement ce rôle, ce n'est pas douteux. Mais ce jour, il faut bien le dire, n'est pas encore venu. L'association est trop faible, l'individu trop isolé. L'inégalité, en un mot, est flagrante, elle peut durer peut-être de longues années, c'est pour le législateur une première raison d'intervenir.

Il en est une autre non moins pressante. Brentano la met en vive lumière dans son livre sur la question ouvrière. C'est que dans le contrat de travail, c'est l'homme lui-même qui est l'objet du contrat. Les conditions léonines qu'on peut lui imposer, salaires trop bas ou prolongation excessive de la journée de travail, ont ici les plus graves conséquences au point de vue social. Elles se traduisent par l'immoralité, l'alcoolisme, l'ignorance, la débilité des enfants, l'augmentation de la mortalité. Et

l'on voudrait que le législateur assistât impassible à de semblables iniquités. Est-ce que l'ordre social n'est pas au plus haut point intéressé lorsqu'il s'agit de questions aussi graves, pouvant entraîner de semblables conséquences ?

L'examen impartial, l'analyse exacte des conditions mêmes dans lesquelles se forme le contrat de travail doivent donc conduire à cette conséquence que l'intervention de l'État impose.

Examinons maintenant les nombreux arguments qu'on nous oppose. Parmi ceux qui appartiennent à l'ordre économique il en est un qui ne saurait longtemps nous arrêter, c'est celui qui consiste à dire que l'intervention de l'État ne peut produire que de mauvais effets, qu'il faut laisser les ouvriers à eux-mêmes et les abandonner à leur propre initiative. Il y a là une de ces affirmations à *priori* qu'on n'a jamais appuyé, et pour cause, sur des raisons bien sérieuses. Que vient faire ici l'État, il vient empêcher les abus de pouvoirs d'individus plus puissants et plus forts, il se propose de substituer des principes de justice au régime de la force brutale. N'est-il pas ainsi absolument dans son rôle. La conception même de l'État est basée sur cette substitution de l'idée de justice à l'idée de force. Ceux qui méconnaissent en pareil cas son droit d'intervention ne semblent-ils pas transporter dans le domaine économique cet axiome que la force prime le droit ?

En ce qui concerne l'initiative privée on en peut beau-

coup attendre, mais il faut l'aider quelque peu. Nous l'avons démontré, les ouvriers réduits à leurs seules forces demeurent impuissants. Quand aux patrons, le sacrifice qu'on leur demande est grand, il s'agit pour eux d'abdiquer une partie de leur pouvoir. Quelques-uns auront l'intelligence de le faire, mais n'est-il pas à craindre qu'ils ne demeurent isolés, les suicides par persuasion ne se généralisent guère. Nous n'excluons d'ailleurs aucune de ces forces et si nous comptons sur l'État c'est non pas pour entraver l'initiative individuelle, mais pour l'aider au contraire et lui faire donner tous les résultats qu'on est en droit d'en attendre.

Mais vient-on dire d'autre part, le monde économique comme le monde physique lui-même est soumis à des lois naturelles ; on ne peut échapper à l'empire de ces lois et c'est folie même de le tenter. Ces lois, à coup sûr, doivent exister, mais elles sont si complexes que les économistes les plus subtils ne sont pas arrivés encore à les préciser. Jusqu'à présent, le grand avantage de ces prétendues lois, c'est, comme le dit Cairns « que la classe aisée tirait de ses lectures des économistes la confortable conviction que le monde actuel n'était pas loin d'être parfait ». On arrive bien à établir qu'il existe un certain rapport entre le chiffre de l'offre et celui de la demande, mais on ne saurait prétendre que ce rapport soit invariable. La répartition des richesses dépend aussi des coutumes et des lois. Le législateur, en effet, peut dans certaines limites faire varier le taux des salaires. Le mon-

tant n'en est pas fixé de façon mathématique, il oscille entre un minimum au-dessous duquel l'ouvrier ne pourrait subvenir à ses besoins les plus essentiels et un maximum que le patron ne saurait dépasser sous peine d'arriver à un prix de revient excessif, l'écoulement de ses produits lui deviendrait alors impossible. Nul ne songe plus aujourd'hui à contester cette variabilité et la vieille théorie du fonds des salaires ne rencontre plus de défenseurs (1). Mais si le législateur a une action sur les salaires nous ne disons pas pour cela qu'il doive en fixer lui-même le montant. Ce serait là œuvre trop complexe et trop délicate, il y serait impuissant. C'est par voie indirecte qu'il agira ; si une bonne loi sur la conciliation et l'arbitrage vient donner à l'ouvrier les moyens de défense qui lui manquent, lui permet de discuter en pleine liberté avec le patron, il aura grandes chances d'obtenir de celui-ci des conditions meilleures, un salaire plus élevé.

Il ne suffira pas à coup sûr de promulguer cette loi pour qu'aussitôt elle entre dans nos mœurs. Mais l'impulsion donnée fera prendre des habitudes de libre discussion qu'on ne tolérerait guère aujourd'hui.

La loi doit tenir compte des mœurs, mais elle a aussi sur elle une action qui n'est pas niable, elle peut, sinon les créer, du moins les modifier dans une large mesure.

1. Voir la réfutation de cette théorie dans le livre de M. Beauregard : *Théorie du salaire*, p. 157.

A côté de ces objections d'ordre un peu théorique et spéculatif qui d'ailleurs ne sont guère sérieuses. Il est un argument très spécieux, que l'on peut ainsi formuler : Toute amélioration de la condition de l'ouvrier par élévation de salaire ou ce qui revient au même, diminution des heures de travail, forcera le patron à élever ses prix, rendra les ventes plus difficiles et viendra restreindre les débouchés. Il deviendra alors pour ainsi dire impossible de lutter contre la concurrence internationale. La demande de travail diminuera et l'ouvrier sera la première victime de la protection qu'on lui aura inconsidérément accordée.

Voilà qui semble parfaitement logique, et pourtant les faits viennent démentir cette assertion.

C'est précisément au contraire les pays qui paient les salaires les plus élevés, l'Angleterre et l'Amérique, qui règnent sans contester sur le marché international. C'est qu'en effet l'ouvrier bien payé, bien nourri, peut travailler d'une façon plus intense. Si l'atelier le retient moins longtemps, il y travaille davantage et d'une manière plus intelligente. Sa productivité, en un mot, bien loin de diminuer, devient plus grande. Il ne faudrait pas, certes, pousser ce raisonnement à l'extrême, s'imaginer qu'il suffirait de doubler les salaires, ou de réduire de moitié la durée du travail, pour voir s'abaisser le prix de revient. Mais ce qu'on peut affirmer, et les exemples sont là pour l'établir, c'est que toute élévation de salaire, toute réduc-

tion des heures de travail ne se traduit pas fatalement par une diminution dans les bénéfices de l'entreprise.

La réglementation est d'autant moins dangereuse d'ailleurs, au point de vue de la concurrence internationale, que presque tous les pays étrangers nous ont précédé dans cette voie.

La réglementation par l'État des questions ouvrières semble si inquiétante à certains esprits que les arguments économiques ne leur suffisent pas. Ils cherchent à nous effrayer en nous disant : Prenez garde, par ces mesures imprudentes vous favorisez les socialistes, vous serez bientôt débordés et on voudra aller plus loin encore dans la voie que vous aurez tracée. C'est le fameux argument de la porte ouverte, développé par M. Léon Say à la tribune de la Chambre, qu'on emprunte ainsi au monde de la politique.

Est-ce bien sérieux et doit-on rejeter une réforme bonne en elle-même par cela seul qu'elle a été préconisée par une école rivale ?

« Quoi ! s'écriait le Comte de Mun à la tribune de la Chambre : Est-ce que les idées de réforme, de justice et d'humanité vont reculer, s'avouer impuissantes, parce que les hommes de la révolution s'en emparent ! Ce serait la pire et la dernière des abdications. Laissez-moi vous le dire avec une ardente conviction : les idées de générosité et de justice que les socialistes s'en vont agitant comme un drapeau, elles nous appartiennent, c'est notre patrimoine à tous », et il ajoutait plus loin : « Ma crainte,

c'est justement que la politique de réformes fécondes et pratiques ne s'arrête, n'hésite et ne recule devant la menace du socialisme » (1).

Il y a deux manières en effet de combattre les socialistes. L'une consiste à rejeter de parti pris toutes les mesures qu'ils peuvent proposer, ce n'est pas la nôtre. L'autre au contraire fait la part des théories erronées qu'elle rejette et des revendications légitimes auxquelles elle essaie de donner satisfaction. Appartient-il bien d'ailleurs à l'école libérale de faire un semblable reproche. N'est-ce pas elle qui a créé le socialisme par cette fausse théorie du fonds des salaires dont Karl Max s'est emparé et dont il a fait la loi d'airain. Ne le développe-t-il pas chaque jour par son intransigeance, par son parti pris d'optimisme quand même. C'est un jeu singulièrement dangereux, lorsqu'on se trouve en présence de souffrances réelles, que de se borner ainsi à conseiller d'attendre des jours meilleurs, même en affirmant qu'ils ne sauraient manquer d'arriver.

Enfin il est un argument d'ordre en quelque sorte sentimental qu'on ne saurait non plus passer sous silence. La réglementation, vient-on dire, mais c'est un retour en arrière, elle a existé jadis et on a dû y renoncer tant étaient désastreux les résultats obtenus. Pendant le moyen âge, en effet, et jusqu'à la révolution, l'industrie a été régie par de minutieux règlements. Mais n'y a-t-il pas là une con-

1. Discours du comte de Mun à la Chambre des députés prononcé le 15 juin 1896.

fusion ? Ce qui était réglementé autrefois c'était l'industrie elle-même, le mode de fabrication. Un auteur du temps, Roland de la Plature, parle de ces abus : J'ai vu, dit-il, sentence en main, huissiers et cohortes poursuivre à outrance dans leur fortune et dans leur personne, de malheureux fabricants pour avoir acheté leurs matières ici plutôt que là, à telle heure plutôt qu'à telle autre, etc. (1). Aujourd'hui il ne s'agit pas d'intervenir dans la fabrication, il n'est pas question de porter atteinte au droit qu'a le patron, qui seul court les risques, de diriger son usine comme il l'entend, mais, ce qui est toute autre chose, d'assurer par des mesures législatives la liberté nécessaire à l'ouvrier pour discuter utilement ses intérêts.

La question de principe nous semble donc hors de doute, le législateur ne doit pas hésiter à intervenir en matière de conciliation et d'arbitrage, aussi bien en France qu'à l'étranger. L'opinion publique d'ailleurs se prononce de plus en plus dans ce sens. On est presque unanime à reconnaître qu'une intervention s'impose et des hommes des opinions les plus diverses en sont partisans.

En Angleterre même, le pays où l'initiative privée avait obtenu de si heureux résultats, on commence à faire appel à l'Etat. A côté des Trades-Unions qui se sont développées d'elles-mêmes et qui n'ont rien demandé au gouvernement, sans doute parce qu'il était alors hosti-

1. Roland de la Plature, Mémoire relatif aux manufactures de France, présenté au ministre le 11 juin 1778, cité par Levasseur : *Histoire des classes ouvrières*, p. 65.

le, on voit se fonder des Unions nouvelles qui elles, sont animées d'idées toutes différentes. Les néo-unionistes, c'est ainsi qu'on les appelle, n'hésitent pas à demander à l'Etat aide et protection.

Mais à côté de la question de principe, il est une question de mesure, de degré dans l'intervention. Jusqu'où l'État doit il aller ? Devra-t-il supprimer la liberté pour assurer mieux l'égalité ? Imposera-t-il la conciliation et l'arbitrage d'une façon obligatoire ? C'est là une question qu'il serait prématuré de résoudre maintenant. Il faudrait à coup sûr des raisons bien fortes pour nous amener à porter atteinte à cette liberté du travail qui a donné de si merveilleux résultats. Ces raisons existent-elles ? c'est l'examen tant de la loi de 1892 que des législations étrangères qui nous le dira. Nous pourrions alors aborder, et c'est là le but principal de nos recherches, la critique des divers projets qui tendent à modifier et à compléter cette loi, montrer ce qu'on en doit prendre et ce qu'il en faut rejeter, indiquer dans quel sens, et de quelle manière les réformes pourraient s'opérer. Qu'il nous suffise pour le moment d'avoir dégagé le principe qui doit nous guider dans cette étude.

BIBLIOGRAPHIE

Levasseur : Histoire des classes ouvrières en France, Paris, 1867,
2 vol. in-8.

Moniteurs, mars, avril et mai 1848.

Livre de l'Office du travail sur la Conciliation et l'Arbitrage,
Paris, 1893.

Documents parlementaires : Proposition de MM. Camille et
Benjamin Raspail, 25 mai 1886 et 23 janvier 1890, n° 287.

Projet Lockroy, 19 novembre 1889, n° 8.

Proposition Lecour, 7 décembre 1889, n° 147.

Rapport Lyonnais, 27 juin 1889, n° 3856.

Projet Jules Roche, 24 novembre 1891, n° 1753.

Proposition Mesureur, 14 décembre 1891, n° 1799.

Rapport Lockroy, 23 janvier 1892, n° 1903.

Rapport Goblet, 22 novembre 1892, n° 24.

Discussion à la Chambre, Officiels des 21 et 23 octobre 1892,
p. 1275 et 1293.

Discussion au Sénat, Officiels des 16, 17, 20 et 22 décembre,
p. 991, 1007, 1021, 1053.

Comptes rendus des séances du Conseil supérieur du travail,
Paris, Imprimerie Nationale.

PREMIÈRE PARTIE

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE EN FRANCE

CHAPITRE I

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE EN FRANCE. — PARTIE
HISTORIQUE. — TRAVAUX PRÉPARATOIRES.

En France le législateur ne s'est préoccupé qu'assez tard des questions relatives à la conciliation et à l'arbitrage. Notre loi sur la matière date seulement du 27 décembre 1892. Cela se conçoit d'ailleurs, la question ne pouvait se poser alors que le droit d'association n'était pas reconnu aux ouvriers. La conciliation et l'arbitrage supposent pour ainsi dire nécessairement ce droit. Comment, en effet, des ouvriers arriveraient-ils à choisir des délégués, chargés de les représenter, de discuter leurs intérêts, s'ils ne pouvaient se concerter sur le choix de leurs mandataires et se réunir pour procéder à leur élection ? Or c'est en 1884 seulement que

la loi sur les syndicats professionnels est venue, par une faveur spéciale, les y autoriser. Il n'est guère étonnant dans ces conditions que nous ayons été précédés par la plupart de nos voisins.

C'est donc, si nous voulions suivre l'ordre chronologique, par l'examen des législations étrangères que nous devrions commencer cette étude. Nous avons préféré adopter une méthode différente et nous occuper de la France dès maintenant. N'est-ce pas en effet un moyen de mieux fixer les idées que d'examiner dès le début une législation qui nous est plus familière ?

Mais il y a une autre raison plus grave de procéder ainsi, c'est que le législateur a organisé un système tout spécial de conciliation et d'arbitrage auquel il y a lieu de donner une place à part. Lorsqu'un conflit s'élève c'est devant un conseil créé pour la circonstance et appelé à disparaître avec la cause qui l'a fait naître que la question est portée. C'est, en un mot, à la conciliation et à l'arbitrage momentanés ou accidentels que nous avons recours.

A l'étranger, au contraire, on a créé des conseils permanents qui présentent cette supériorité évidente de pouvoir agir d'une façon en quelque sorte préventive. Lorsque les esprits ne sont pas encore surexcités il est bien plus facile, en effet, d'arriver à une complète pacification. Il faut ajouter d'ailleurs qu'un mouvement très net se dessine chez nous en faveur de la création de con-

seils permanents. On a demandé, sans pouvoir encore l'obtenir, que la loi de 1892 fût complétée en ce sens.

Mais cette différence n'en existe pas moins et elle n'est pas la seule que l'on puisse signaler. Il faut constater d'autre part, que l'initiative privée a joué chez nous un rôle plus effacé que partout ailleurs. Alors qu'en Angleterre, par exemple, les ouvriers organisaient d'eux-mêmes de nombreux conseils, en France la loi seule a produit quelque résultat.

Ce n'est pas évidemment que la distinction soit absolue et il faudrait se garder de croire à une différence par trop tranchée.

Il existe bien, comme nous le verrons, même dans notre pays, quelques institutions dues à l'initiative privée, mais elles sont peu nombreuses. Beaucoup de tentatives faites en ce sens ont échoué. Ces insuccès proviennent de la faiblesse trop grande des syndicats et de la résistance obstinée des patrons. Il nous a donc paru préférable d'assigner au mode de conciliation et d'arbitrage, organisé par loi de 1892, une place à part. Nous y voyons cet avantage qu'aussitôt après avoir étudié les conseils permanents créés à l'étranger nous pourrions examiner les propositions de lois déposées en vue de modifier la loi de 1892, propositions qui tendent toutes à l'organisation de conseils analogues.

L'analyse que nous ferons de la loi de 1892 sera, d'ailleurs, aussi brève que possible. Cette loi est assez claire

•

par elle-même pour que nous n'éprouvions pas le besoin de l'obscurcir par de trop longs commentaires.

C'est à l'examen surtout des résultats obtenus que nous voulons nous attacher. Des statistiques précises ont été dressées par les soins du ministère du Commerce. Nous aurons à les examiner, à les discuter et peut-être cette discussion pourra-t-elle nous fournir d'utiles indications.

En un mot, d'une part, l'examen des résultats donnés par la loi existante nous permettra de voir si elle est défectueuse et doit être modifiée et, d'autre part, l'étude des législations étrangères nous dira si elle doit être complétée par la création de conseils permanents et nous indiquera comment ces conseils pourraient être créés.

I. — La Conciliation et l'arbitrage avant la loi de 1892.

L'idée de terminer les querelles par des conférences entre les parties ou de les faire juger par un arbitre n'est certes pas nouvelle. Elle suppose pourtant une condition. Il faut qu'il existe entre les adversaires une certaine égalité de puissance, que l'un d'eux ne puisse trop facilement imposer sa volonté à l'autre. Aussi voyons-nous qu'il n'a guère été question de conciliation et d'arbitrage tant que l'ouvrier a été isolé et réduit à ses seules forces. Pendant les périodes, au contraire, où l'associa-

tion a été permise on a toujours été tenté d'y avoir recours.

C'est ainsi qu'au Moyen-Age les jurés ou syndics des corporations ont été souvent de véritables arbitres dans les conflits entre les compagnons et les maîtres.

C'est ainsi encore qu'en 1848, alors qu'un décret était venu reconnaître aux ouvriers le droit d'association, il y eut aussi des recours à la conciliation ou à l'arbitrage.

1. *La Commission du Gouvernement pour les travailleurs en 1848.* — Une commission du Gouvernement pour les travailleurs avait été installée au Luxembourg, elle eut à résoudre de nombreux conflits : « De toutes parts, dit M. Levasseur(1), des coalitions effrayaient les maîtres. Tout à coup, le 28 mars, les boulangers refusèrent de travailler et coururent au Luxembourg. Il était urgent de les ramener au pétrin. M. Louis Blanc mit en présence les délégués désignés par les patrons et les ouvriers, rédigea sous leur dictée, un tarif des salaires que la préfecture de police publia immédiatement sous la forme d'un arrêté et Paris eut du pain le lendemain. Quelques jours après les paveurs qui travaillaient à rétablir la circulation troublée par les barricades, agirent de la même manière. M. L. Blanc convoqua des patrons et des ouvriers, les demandes des paveurs furent accueillies favorablement et les rues reprirent leur aspect accou-

1. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières*, 2^e série, p. 217.

tumé. Ce fut ensuite le tour des cochers, des imprimeurs en papiers peints, des mécaniciens, des couvreurs, puis d'autres encore. Dans les départements les Commissaires imitaient cet exemple. A Marseille, M. E. Ollivier établissait une commission consultative composée d'ouvriers. A Anzin, M. Montigny essayait de terminer une grève tumultueuse par une fixation de salaires. Au Creusot, M. Sauvage dressait un tarif que signaient avec lui le Directeur et les délégués des ouvriers coalisés. »

Ces premières tentatives sont intéressantes à plus d'un titre. La Commission, comme on peut le voir, n'intervenait pas elle-même pour trancher la question. Les maîtres paveurs, par exemple, lui avaient écrit qu'ils acceptaient d'avance tout ce qu'elle croirait devoir faire. Elle refusa de prendre parti et préféra appeler les délégués des patrons et des ouvriers (1). C'était d'ordinaire le secrétaire général de la Commission qui présidait ces comités de conciliation improvisés. Les délégués désignés discutaient devant lui puis on rédigeait d'un commun accord le traité dont on avait précisé les termes et les conditions.

Dans un règlement qui intervint entre entrepreneurs et cochers de place on alla même jusqu'à établir une sorte de conseil permanent de conciliation.

Déjà même, tant la tendance au monopole est instinctive chez l'ouvrier, on trouve des clauses tendant à assurer le droit exclusif au travail aux seuls membres de

1. *Moniteur* du 2 avril 1848.

l'association. Ainsi l'art. 13 de la convention entre maîtres et ouvriers plombiers-zingueurs était ainsi conçu : « Tous compagnons de grève (c'est-à-dire se présentant au lieu de la loue) étant porteurs d'une carte, ne peuvent être embauchés que sur la présentation de cette carte. » On retrouve en ce qui concerne les scieurs de pierre une convention analogue. « Les entrepreneurs feront en sorte qu'il n'entre dans leurs chantiers que des scieurs de pierre munis du livret de leur corporation et portant le cachet de la chambre syndicale ». Ne se croirait-on pas arrivé déjà aux querelles si fréquentes qui se produisent aujourd'hui entre ouvriers unionistes ou non unionistes ?

Cette intervention officielle de la Commission du Luxembourg fut féconde en résultats et bien des grèves furent ainsi évitées.

2. *La tentative obligatoire de conciliation en 1864. — Rapport de M. Emile Ollivier.* — La première tentative pour insérer dans nos lois des dispositions relatives à la conciliation fut faite seulement en 1864, lors de la discussion de la loi sur la liberté de coalition. Voici comment s'exprimait alors M. Emile Ollivier le rapporteur de la commission » (1). La majorité de votre Commission, a cherché elle-même s'il ne serait pas possible d'organiser un préservatif contre l'explosion instantanée des

1. Rapport de M. Lyonnais à la Chambre des députés, sur l'arbitrage obligatoire, p. 110.

grèves. Avant de plaider on est obligé de comparaître en conciliation devant le juge de paix ; la tentative d'ordre amiable se place avant l'ordre judiciaire ; d'après le congrès de Paris, la guerre doit être précédée d'un essai de médiation. Pourquoi, s'est dit la majorité de votre commission, la guerre industrielle ne serait-elle pas, comme la guerre judiciaire, comme la guerre politique, précédée d'un essai de conciliation ? Souvent la division naît d'un malentendu que des propos mal rapportés enveniment, que l'amour-propre rend à la fin irréconciliable. L'obligation de comparaître devant des tiers désintéressés, d'expliquer les griefs réciproques, aurait tout au moins l'avantage de dissiper les malentendus, de ne laisser debout que les motifs réels de désaccord. Un peu de temps serait ainsi gagné. A l'emportement des premières impressions, succéderait peut-être le calme des dispositions conciliantes. Si, malgré tous les efforts, la réconciliation ne s'opérerait pas, la coalition du moins serait une lutte à armes loyales, et non une surprise organisée dans des conciliabules souterrains. »

M. E. Olivier proposait alors le conseil des prud'hommes pour remplir cet office. Ce choix n'était peut-être pas très heureux, l'idée d'ailleurs a été reprise et nous aurons plus tard à la discuter. Il prévoyait le cas où les parties auraient eu quelques répugnance à s'adresser aux prud'hommes et les autorisait à choisir elles-mêmes les personnes devant lesquelles elles désiraient comparaître. Enfin, disait-il, le système serait complété par une peine

plutôt morale qu'afflictive prononcée contre ceux qui commenceraient une coalition sans s'être préalablement soumis à la tentative de conciliation.

Ces diverses idées étaient formulées dans l'article suivant :

Seront punis d'une amende de 16 à 200 francs et de la privation des droits politiques pendant un an au moins et six ans au plus tous ouvriers ou entrepreneurs d'ouvrages qui, par suite d'un plan concerté, auront cessé ou fait cesser le travail, sans avoir eu préalablement recours à une tentative de conciliation. La tentative de conciliation aura lieu devant les personnes désignées d'un commun accord par les parties : à défaut d'accord, devant le Conseil des prud'hommes ; lorsqu'il n'existera pas de Conseil des prud'hommes, devant une commission mixte, composée en nombre égal de patrons et d'ouvriers et formée par le président du tribunal de commerce.

Si la tentative de conciliation échoue, soit parce qu'il a été impossible de s'entendre, soit parce que les parties appelées n'ont pas comparu, il sera dressé procès-verbal faisant sommairement mention que les parties n'ont pu s'accorder.

Ce projet fut repoussé par le gouvernement pour deux raisons : il venait apporter une limitation au droit de grève : reconnaître un droit pour le limiter aussitôt, est une mauvaise pratique ; en outre il tendait à la constitution d'un tribunal des salaires. Le gouvernement voyait un danger à flatter, même indirectement, la tendance, qu'ont quelques ouvriers à poursuivre la fixation officielle du salaire.

La Commission se rendit à ces mauvaises raisons et pourtant est-il vrai de dire qu'on cesse de reconnaître un droit lorsqu'on en règle l'exercice, qu'on fixe officiellement les salaires alors que ce sont les parties elles-mêmes qui le déterminent d'un commun accord. Quoi qu'il en soit, n'est-il pas curieux de voir que M. Mesureur a eu pour précurseur M. E. Ollivier, car il ne saurait y avoir de doute, il s'agit bien là de la tentative obligatoire de conciliation que nous retrouverons par la suite en étudiant les propositions tendant à réformer la loi de 1892.

3. *Propositions faites en 1872 par la Société des Ingénieurs civils.* — L'idée cependant faisait son chemin et si elle ne passa pas dans la loi de 1864 elle fut reprise quelques années plus tard, en 1872, dans un rapport présenté par la Société des ingénieurs civils sur les améliorations à apporter à la loi de 1864. « Il nous paraît évident, lisait-on dans ce rapport (1), que pour les ouvriers de la grande industrie, la collectivité seule garantit la vraie liberté du travail basée sur la liberté de la discussion des prix. Le patron de 1000 ouvriers possède par rapport à chacun d'eux pris isolément une force, une autorité qui est dans le rapport de 1000 à 1. Il n'y a pas équilibre, il peut y avoir oppression. Si, au contraire, les mille ouvriers peuvent discuter collective-

1. Cité dans le rapport de M. Lyonnais sur l'arbitrage obligatoire, p. 112.

ment, l'équilibre est rétabli. Au lieu de conditions et de prix imposés, il y a conventions librement acceptées ; au lieu d'antagonisme, il y a harmonie, et la vraie condition naturelle du concours mutuel du capital et du travail se trouve réalisée au mieux des intérêts réciproques ». Il est à remarquer que ce vœu si intéressant était formulé par des hommes habitués de longue date à diriger des ouvriers et qui occupaient dans l'industrie les plus considérables situations, voilà qui augmente singulièrement sa portée.

La Société demandait en conséquence : 1° que toute suspension ou interruption collective du travail, ayant pour but d'en changer le prix ou les conditions, fût précédée d'un avis signifié quinze jours à l'avance ; 2° dans les quinze jours qui suivraient la déclaration de suspension ou cessation du travail, les parties intéressées porteraient le débat devant une chambre de conciliation. Cette chambre, nommée chaque année et par chaque corps d'état, serait composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers ; son président serait nommé par elle, ou en cas de partage serait de droit le juge de paix du canton ; 3° si la tentative de conciliation était en bonne voie, le délai pourrait être prolongé de quinze jours. La société proposait en somme, comme autrefois M. Emile Olivier, la tentative obligatoire de conciliation. L'idée était la même sous une forme quelque peu différente. Elle demandait en même temps que le droit d'association fût reconnu aux ouvriers.

Ces vœux demeurèrent platoniques, mais ils n'en sont pas moins intéressants car ils contribuèrent pour une bonne part à répandre en France les idées de conciliation et d'arbitrage.

Le mouvement d'opinion ne tarda pas à s'accroître. Les divers congrès ouvriers s'occupèrent de la question (Commission ouvrière de l'exposition de 1867, Congrès de Paris 1876, Congrès de Lyon 1878, Congrès de Marseille 1879, du Havre 1880). Même avant la loi de 1884, sur les syndicats professionnels, les chambres syndicales dont l'existence était tolérée avaient introduit l'arbitrage dans leurs statuts. Les associations nouvelles ne tardèrent pas à en faire autant. C'est ainsi qu'en 1889 52 0/0 des syndicats ouvriers faisaient appel à la conciliation ou à l'arbitrage dans leurs statuts (1).

Enfin l'arbitrage entra dans les mœurs avant de passer dans la loi. Grâce aux efforts de l'initiative privée, quelques conseils permanents se créaient ; nous aurons à nous en occuper par la suite. D'autre part on commençait à avoir fréquemment recours à l'arbitrage accidentel. C'est ainsi, que le bureau du Conseil municipal met fin à la première grève des omnibus, à Paris, en mai 1891. La même année, dans la grève des mineurs du Pas-de-Calais, on réunit un comité de conciliation qui apaise le conflit. Les deux grèves de Carmaux de mars et août 1892 sont résolues par des arbitrages. C'est cette der-

1. Rapport lyonnais, 27 juin 1889, n° 3856, p. 117.

nière grève qui nous a valu la loi de 1892, dont nous allons maintenant nous occuper. Les travaux préparatoires de cette loi ont été considérables et doivent nous arrêter quelque peu.

II. — Les travaux préparatoires de la loi de 1892.

Pendant qu'en France on en était encore à émettre des théories ou à pratiquer de timides essais, en Angleterre et ailleurs la nécessité avait fait se développer les institutions de conciliation et d'arbitrage. Les ouvriers avaient dû lutter longtemps pour arriver à ce résultat. Mais ils avaient su se grouper, organiser des forces imposantes et ils avaient fini par triompher de la résistance des patrons. Ceux-ci avaient reconnu qu'une entente amiable est de beaucoup préférable à une action par voie d'autorité. Sous la pression des événements il avaient abdiqué leur pouvoir absolu et consenti à discuter avec leurs ouvriers, les questions relatives au contrat de travail. Des conseils s'étaient formés de toutes parts, les luttes étaient devenues moins fréquentes, les relations meilleures.

C'est alors que nous songeâmes à notre tour, à créer en France des institutions semblables.

De nombreuses propositions de loi sur l'arbitrage furent soumises à partir de 1886 à la Chambre des députés. Nous en feront une rapide analyse.

1. *Proposition de MM. Camille et Benjamin Raspail.* — La première en date fut déposée à la Chambre le 23 mai 1886 par MM. Camille et Benjamin Raspail. — Ils constataient dans leur exposé des motifs les désastreux effets des grèves et préconisaient l'arbitrage obligatoire. Le tribunal arbitral devait être composé de la façon suivante : « Chaque partie nommerait deux arbitres, pris en dehors de l'industrie ou de la corporation dont les intérêts sont en litige. — Les arbitres devraient être choisis de préférence, dans les corps élus, députés, sénateurs, conseillers généraux. Seraient exclus les conseillers municipaux de la commune où existerait le conflit pour éviter les influences locales. — Les quatre arbitres auraient le droit de s'adjoindre, s'ils le croyaient nécessaire, un comptable assermenté (pour offrir plus de garantie) qui serait tenu, comme eux, d'observer le secret après l'examen des livres.

Devant ce tribunal les parties seraient représentées chacune par deux délégués.

En cas de partage, les arbitres pouvaient s'adjoindre un cinquième arbitre.

On le voit, si le principe de l'arbitrage obligatoire était posé il n'y avait pas de sanction. La commission présenta à ce sujet quelques objections et en 1887 le projet fut rectifié. Trois nouveaux articles furent ajoutés. Art. 9 : Au cas de refus du patron de se soumettre à l'arbitrage, des affiches devaient être placardées à son domicile, à la mairie et sur plusieurs points de la commune ; de plus

les journaux de la régions devaient être informés. Art. 10 si le refus venait des ouvriers on leur enlevait le bénéfice de la loi du 28 mars 1864. Art: 11. Les ouvriers qui n'acceptaient pas la sentence des arbitres étaient libres de se mettre immédiatement en grève. Le projet ainsi modifié fut présenté à nouveau à la législature suivante, 23 janv. 1890.

On peut lui reprocher de créer deux sanctions différentes l'une pour les patrons, l'affichage ; l'autre pour les ouvriers, le refus du droit de grève. — Mais son défaut capital est de faire croire à une obligation qui en réalité n'existe pas. En effet, il s'agit simplement d'une tentative obligatoire d'arbitrage après laquelle les parties reprennent leur liberté. Même ainsi réduite la proposition semble quelque peu illusoire. Supposons que les ouvriers se mettent en grève dès l'abord au mépris de toute prohibition. Comment les faire entrer dans le devoir ? faudrait-il appeler les gendarmes ? Le remède alors serait pire que le mal. Il est très beau de décréter une obligation, mais encore faudrait-il trouver quelque moyen pratique d'y soumettre les parties.

2. *Projet de M. Lockroy, ministre du commerce.* — De son côté M. Lockroy, alors ministre du commerce, déposait le 29 mai 1886 un projet de loi sur l'arbitrage. Il a soin de nous avertir dans son exposé des motifs que son projet n'est ni nouveau ni subversif, que l'arbitrage est très répandu en Angleterre et en Allemagne. Il se préoccupe

alors de chercher une sanction à la loi. « Est-il vrai, dit-il, que les lois sur l'arbitrage n'ont point et ne pourront avoir de sanction ? Sanction pénale ? sanction ordinaire ? non. Mais de plus hautes et de plus efficaces : les sanctions morales, celles qui relèvent de l'opinion publique et de la conscience de chacun. La publication des jugements répandue de tous côtés, la nation prononçant pour ainsi dire en dernier ressort et comme juge suprême, ne sont-ce pas là des sanctions suffisantes, propres à faire reculer les coupables et à inspirer le respect de la loi ? Plus le temps passe, plus ces grandes questions qui touchent à l'existence du monde industriel, plus ces grèves qui paralysent le travail au moment même où le travail nous manque, passionnent et inquiètent ceux qui ont souci du présent et de l'avenir de notre pays ; plus aussi les causes des chômages forcés, des réclamations des ouvriers, des plaintes des patrons, des conditions qu'on inflige au labeur humain, sont-elles avidement recherchées, analysées, étudiées. Le moindre dissentiment qui éclate, soit dans une mine, soit dans une usine, a son écho dans toute la France. C'est que chacun aperçoit dans ces événements la grande question qui remonte, toujours vivante et toujours insoluble, que refusent de voir les économistes purs et dont n'ont pu triompher les différents systèmes socialistes, chrétiens ou laïques. »

L'économie du projet est la suivante : Les parties peuvent provoquer un arbitrage sur 1^o le taux des salaires, 2^o les époques et modes de paiement, 3^o la durée du tra-

vail, 4° les garanties de salubrité et de sécurité. Cette énumération ne se retrouve pas dans la loi de 1892. Elles s'adressent au maire, qui est chargé seulement de notifier la demande à la partie adverse, c'est un simple agent de transmission. Les demandeurs ont indiqué les noms du ou des arbitres choisis par eux ; si les adversaires ne répondent pas dans les trois jours leur silence est tenu pour refus, sinon, ils désignent un nombre égal d'arbitres.

Le maire convoque alors les arbitres. Ceux-ci sont tenus d'entendre les intéressés. Si les arbitres ne peuvent se mettre d'accord ils ont recours à un tiers arbitre, lequel ne sera pas tenu de se conformer à l'un des avis précédemment exprimés.

Le procès-verbal d'arbitrage remis au maire et inscrit par lui sur un registre spécial fait foi des termes du contrat intervenu entre patrons et ouvriers, il a le caractère d'acte authentique. Le maire délivre gratuitement aux parties expédition de la décision intervenue. De plus, il est chargé de la publicité. C'est lui qui devra faire afficher 1° la proposition de l'arbitrage formulée par les demandeurs, avec les motifs à l'appui, 2° le refus opposé par la partie adverse, avec les motifs à l'appui. En cas de réponse non motivée, ou d'absence de réponse dans les délais prescrits, mention doit être faite sur l'affiche de l'absence de motifs ou de l'absence de réponse.

Ainsi le caractère du projet Lockroy était d'organiser l'arbitrage purement facultatif avec une simple sanction morale, l'appel à l'opinion publique.

3. *Proposition de loi de MM. Le Cour, Comte de Mun, etc.* — Jusqu'ici on nous a parlé seulement d'arbitrage, nous allons voir avec le projet Le Cour apparaître aussi la conciliation. Ce projet comprend deux parties : Le titre 1^{er}, ses auteurs le disent du moins, n'est autre chose que le projet Lockroy amendé et complété. Il ne faudrait pas se fier outre mesure à cette déclaration. M. Le Cour et ses collègues commencent par décapiter le projet Lockroy en supprimant le recours à l'opinion publique qui en était certes la partie la plus essentielle. La publicité leur inspire quelque crainte. « Nous avons pensé, disent-ils, que la pression morale exercée ne saurait aller au delà d'une simple mise en demeure et de quelques avis officieux, et nous repoussons la pensée d'afficher les propositions et de rendre public le refus d'accepter l'arbitrage. L'offre d'un arbitrage n'implique pas que l'on soit disposé à s'arranger, et les propositions faites et transmises pourront être tellement exorbitantes qu'il sera impossible à l'autre partie de les admettre et même d'entrer en pourparlers sur des bases évidemment déraisonnables. Le refus peut être un acte sage et prudent ; dans tous les cas, il constitue pour celui qui l'oppose, un droit imprescriptible. On ne saurait, *ipso facto*, lui infliger une sorte de flétrissure, et le désigner aux injures et peut-être aux violences d'une foule d'autant plus surexcitée que les propositions seront moins acceptables pour l'employeur. Car le défaut manifeste de cette disposition est d'être terrible pour le patron, désigné nommément à la

vindicta populaire, tandis qu'elle sera sans effet contre les ouvriers ».

L'art. 10 de la proposition maintient seulement l'affichage du dispositif de la sentence arbitrale.

Ce n'est pas là d'ailleurs, la seule modification apportée au projet. Le maire était remplacé comme agent de transmission par le président du Tribunal de commerce. « En France, dit l'exposé des motifs, le maire est aujourd'hui activement mêlé à toutes les luttes politiques ; il représente un parti, et il est toujours suspect de partialité ou de pression, nous avons cru devoir substituer au magistrat électif (pour les opérations de l'arbitrage) le président du Tribunal de commerce, moins accessible aux passions politiques et surtout plus au courant des questions industrielles et commerciales, ou à son défaut le président du Tribunal civil qui remplace le président du Tribunal de commerce ou enfin, dans les localités où il n'existe pas de tribunal, le juge de paix du canton ». Les pouvoirs de ce magistrat étaient d'ailleurs étendus en ce sens que les parties pourraient, au cas où elles le jugeraient utiles, s'en rapporter à lui pour le choix des arbitres étrangers à la profession chargés de départager les premiers.

De même les pouvoirs du Tribunal arbitral allaient jusqu'à juger en premier ressort et sauf appel devant les prud'hommes les conflits particuliers. La sentence arbitrale pouvait être rendue exécutoire en observant les formalités du Code de procédure. Il faut signaler enfin cette

disposition intéressante : Quand les ouvriers ou patrons recourant à l'arbitrage seront constitués en Chambres syndicales légalement reconnues aux termes de la loi de 1884, les membres du bureau ou du Conseil syndical, représentants naturels de tous les membres du syndicat, rempliront de plein droit l'office de délégués. De même ils devront seuls signer le compromis qui, sauf stipulation contraire des statuts, deviendra obligatoire pour tous les membres.

Le titre 2 de la proposition Le Cour vise l'institution des Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Mais dans la discussion de la loi de 1892, toutes les dispositions concernant les Conseils permanents ont été écartées et réservées pour une discussion ultérieure qui jusqu'à ce jour ne s'est pas produite. En conséquence, cette seconde partie du projet a été reprise par ses auteurs et nous aurons à la discuter par la suite. Elle n'a contribué en rien à l'élaboration de la loi de 1892, inutile donc d'en parler dans une analyse des travaux préparatoires de cette loi.

4. *Rapport de M. Lyonnais.* — Ces diverses propositions firent l'objet d'un rapport très complet qui fut déposé à la Chambre par M. Lyonnais dans la séance du 27 juin 1889, mais qui ne put venir en discussion car on touchait à la fin de la législature.

Ce rapport, qui constitue une œuvre fort importante, est divisé en quatre parties. M. Lyonnais fait d'abord un

historique étendu de l'organisation économique et industrielle en France et à l'étranger. Il indique les deux tendances qui se sont dessinées. L'une consiste à faire rentrer l'organisation nouvelle dans le vieux moule de la corporation obligatoire, l'autre vise à une organisation compatible, avec le principe de la liberté du travail. Dans une seconde partie, il s'occupe des grèves et des moyens de les résoudre pacifiquement. Il rejette nettement l'idée d'un retour aux corporations. Les corporations n'étaient-elles pas, en effet, une coalition permanente destinée à favoriser au détriment des corporations rivales l'ensemble de ses membres ? Enfin, il ne faut pas oublier qu'elles ne parvenaient guère à empêcher les grèves et que souvent des conflits sanglants se sont produits.

Le véritable remède aux grèves c'est l'arbitrage. Il indique les résultats obtenus en Angleterre en particulier, puis montre qu'en France un véritable mouvement d'opinion s'est dessiné en ce sens. Il arrive alors dans sa troisième partie à l'examen des projets en présence. Trois points, dit-il, sont à examiner : 1° une loi sur l'arbitrage est-elle utile ? Sur ce premier point il ne saurait y avoir de doute, cela résulte jusqu'à l'évidence des témoignages recueillis, des vœux exprimés par les ouvriers et même par certains patrons, de la nécessité, enfin d'apporter un remède efficace aux grèves ; 2° l'arbitrage doit-il être obligatoire ou facultatif ? MM. Camille et Benjamin Raspail, se prononcent pour l'affirmative. Mais ils n'osent pourtant aller jusqu'au bout et décider que la sentence

des arbitres sera exécutoire. Ils se bornent à la tentative d'arbitrage obligatoire. Mais les sanctions qu'ils proposent seraient impuissantes à assurer l'exécution de la loi. En ce qui concerne les patrons, la sanction est purement morale, c'est la publicité. Ils se rapprochent ainsi du projet Lockroy. En ce qui concerne les ouvriers la suspension du droit de grève ne pourrait *être assurée* que par l'intervention de la force armée et l'on produirait de terribles conflits. M. Lyonnais conclut ainsi : L'arbitrage obligatoire n'a de raison d'être et ne peut fonctionner que dans la corporation obligatoire ; or, ne l'oublions pas, nous vivons sous le régime de la liberté ; 3° l'arbitrage doit-il être permanent ou momentané ? La commission a cru concilier les deux systèmes en accordant à tous le droit de former des conseils en cas de grève. Mais les syndicats seuls auraient la faculté de créer des Conseils permanents.

La quatrième partie du rapport renferme le projet dressé par la Commission qui doit nous arrêter quelques instants.

La loi est divisée en deux titres.

Le premier organise les conseils permanents de conciliation et d'arbitrage entre les syndicats professionnels de patrons et d'ouvriers légalement constitués. Nous ne nous en occuperons pas pour plusieurs raisons. D'abord il n'entre pour rien dans la loi de 1892, ensuite le système admis ne peut se soutenir. Il consiste à donner aux syndicats un privilège véritablement exorbitant, à

en rendre la constitution en quelque sorte obligatoire par les avantages qu'on accorde aux seuls membres de l'association. Une semblable organisation nous semble absolument incompatible avec le principe de la liberté du travail. On ne peut frapper ainsi d'une déchéance les gens qui ne veulent pas entrer dans un syndicat.

Le titre deux est le projet Lockroy amendé sur quelques points de détail. Ainsi M. Lockroy se prononçait en faveur du choix d'arbitres étrangers à l'industrie où le conflit s'était élevé. Très justement la Commission laisse sur ce point une liberté absolue aux parties. Mais le projet est maintenu dans son ensemble... De très vives critiques avaient été dirigées par M. Le Cour contre le rôle du maire en matière d'arbitrage. La Commission ne les admet pas, peut-être à tort. Le maire, est-il dit, n'est qu'un intermédiaire et rien de plus. « Il n'a pas à être bienveillant, ni malveillant, il n'a qu'à se conformer aux prescriptions de la loi pour faciliter l'arbitrage lorsqu'un conflit éclate dans sa commune. » De même on décide que le contrat intervenu aura un caractère authentique. Enfin le principe du recours à la publicité comme sanction de la loi subsiste dans son entier. « Ceux qui protestent, lit-on dans le rapport, ignorent assurément que partout où fonctionne l'arbitrage, en Angleterre comme en Amérique, ce sont les patrons eux-mêmes qui la réclament, cette publicité dont on s'épouvante, sachant bien que l'opinion publique, en maintes circonstances, défa-

vorable aux grévistes, a fait cesser les plus graves conflits. »

Le travail si intéressant de M. Lyonnais et les diverses propositions de lois que nous venons d'étudier ne purent, ainsi que nous le disions, venir en discussion devant la Chambre avant la fin de la législature. Ces propositions, devenues caduques, furent reprises par leurs auteurs devant la nouvelle chambre et le gouvernement voulut bien de son côté s'occuper sérieusement de la question.

5. *L'enquête de 1890.* — Il procéda à une enquête et provoqua les avis des Chambres de commerce, des Chambres consultatives des arts et métiers et des Conseils des prud'hommes. Les réponses ne furent guère favorables, et il n'était pas difficile d'ailleurs de le prévoir. Les Chambres de commerce composées exclusivement de patrons ne pouvaient guère approuver une réforme dont le résultat le plus immédiat était une atteinte à l'autorité des patrons. Quant aux conseils de prud'hommes ils répondirent assez généralement qu'ils étaient eux-mêmes tout désignés pour jouer le rôle d'arbitres. On doit remarquer cependant que la Chambre de commerce de Paris, d'abord nettement hostile, finit par donner un avis favorable. Les objections présentées consistaient à dire surtout que la loi était inutile puisque l'arbitrage existait déjà et pouvait fort bien être organisé par les syndicats professionnels. On alléguait d'autre part que bien loin de diminuer le nombre des conflits, la loi projetée en ferait éclore de nouveaux.

6. *L'arbitrage devant le Conseil supérieur du travail.* —

La question fut soumise au Conseil supérieur du travail dans sa première session de 1891. Le conseil eut à examiner d'abord les résultats de l'enquête. Il déclara que la loi pouvait avoir son utilité pour cette excellente raison qu'il n'existe pas partout des syndicats professionnels. Qu'il ne comprenait pas que les ouvriers pussent se mettre en grève pour le simple plaisir de recourir à une loi nouvelle. Enfin il refusa de faire de la loi sur l'arbitrage une annexe à la loi sur les prud'hommes. « Nous voulons éviter de donner aux travailleurs l'illusion d'une sanction légale aux décisions que pourraient rendre les conseillers prud'hommes appelés à se prononcer comme arbitres dans les conflits collectifs. De ce qu'ils rendent, dans les conflits individuels entre patrons et ouvriers, des sentences légalement exécutoires, une véritable confusion se produirait dans les esprits. »

Le Conseil combattait l'idée bizarre contenue dans le rapport Lyonnais et qui consistait à accorder aux seuls syndicats professionnels le droit de créer des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Par contre il admettait le principe de l'arbitrage facultatif, mais il proposait de substituer le juge de paix au maire (projet Lockroy) ou au président du tribunal de commerce (projet Le Cour) : « Le juge de paix est en tous points préférable. Il n'est pas soumis à l'élection ; il n'a pas d'intérêts particuliers dans l'industrie ; de plus, si le conflit s'étend à plusieurs usines similaires établies dans des communes voisines, ou

s'il est relatif à des travaux publics exécutés dans tout le canton, il est plus expéditif de s'adresser directement au juge de paix. »

7. *Projet Jules Roche.* — S'inspirant de ces délibérations, M. Jules Roche, ministre du commerce, présentait le 24 décembre 1891 un projet de loi qui devait devenir, après d'assez graves modifications, la loi du 27 décembre 1892.

L'idée maîtresse de M. Jules Roche était d'éviter que ceux qui sont disposés aux premières ouvertures ne soient forcés de les faire eux-mêmes à l'adversaire. Ils peuvent légitimement craindre, en effet, que celui-ci ne considère cette démarche comme un signe de faiblesse et un encouragement à la résistance. Dès hésitations se produisent alors qui étouffent les meilleures intentions. L'intermédiaire choisi pour cette tâche était, selon le vœu du Conseil supérieur du travail, le juge de paix, dont le titre même proclame les dispositions concilia-trices.

Le projet comportait deux titres. Le titre premier est relatif à la conciliation et l'arbitrage accidentels. Mais s'il parle de la conciliation et de l'arbitrage, il ne fait pas une distinction bien nette entre ces deux modes de procéder : il faut que les délégués des parties soient en nombre égal pour constituer le comité de conciliation. L'art. 5 du projet dit même qu'en cas d'absence d'un ou plusieurs délégués de l'une des parties, le ou les plus

jeunes délégués en surnombre de la partie la plus nombreuse, n'auront que voix consultative au débat. C'est donc que les autres avaient voix délibératives, que l'on procédait à un vote et l'on se trouvait alors en présence de véritables arbitres.

La procédure organisée par le projet est d'ailleurs la même que celle de la proposition Lockroy, avec cette différence, toutefois, que la plus entière liberté était laissée aux parties pour le choix des arbitres. Quant aux décisions intervenues, non seulement elles auraient le caractère d'authenticité mais encore elles formeraient « une sorte de charte coutumière, à laquelle les tribunaux compétents devraient se rapporter pour juger les différends individuels. L'art. 10 prévoyait le cas où les arbitres n'arriveraient à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni sur le choix du tiers arbitre, l'échec de l'arbitrage était alors consigné par le juge de paix dans un procès-verbal.

En ce qui concerne la publicité des diverses phases de la procédure on suivait les mêmes règles que dans le projet Lockroy.

Le projet comportait, en outre, un titre 2 relatif aux Conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Il y était dit : que les comités accidentels pourraient, sous certaines conditions, se transformer en conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Ils n'avaient pour cela qu'à déposer dans la huitaine au greffe de la justice de paix leurs procès-verbaux de constitution et leur règlement.

Quant aux attributions de ces conseils permanents ainsi constitués en 4 articles, elles étaient fort mal définies. Cette création semblait d'autant plus défectueuse qu'il fallait commencer par se mettre en grève pour arriver à pouvoir organiser un conseil permanent. C'est en effet le conseil accidentel qui devait ainsi se transformer en une institution plus durable.

8. *Proposition Mesureur*. — Quelques jours après le dépôt du projet Jules Roche, le 14 décembre 1891, une dernière proposition de loi était présentée par M. Mesureur. Elle avait trait à la création de conseils du travail. Cette proposition très remarquable et fort étudiée n'a pas été discutée en 1892. Elle a été depuis reprise par son auteur et nous la retrouverons par la suite.

9. *Rapport Lockroy*. — Le 23 janvier 1892, la Commission déposait son rapport. Il concluait en faveur du projet du gouvernement. Toutefois, il demandait à la Chambre d'ajourner la discussion du titre II relatif aux Conseils permanents. Le titre I^{er} ne subissait que de très légères modifications. Un paragraphe disparaissait de l'art. 1^{er} comme inutile et l'art. 12 était supprimé. Cet article était ainsi conçu : Lorsqu'une décision de conciliation ou d'arbitrage aura fixé les conditions du travail elle fera foi en justice pour le règlement des litiges individuels, à moins de conventions contraires. Il a disparu sous le prétexte fallacieux que le jugement des litiges indi-

viduels devait être laissé aux autorités compétentes. Il faut bien dire qu'il réglait une toute autre question mais il n'y a peut-être pas lieu de regretter outre mesure cette disparition.

10. *Discussion à la Chambre.* — La question n'était donc rapportée que pour partie. Il était à craindre que la législature ne se passât encore sans qu'elle pût être discutée, lorsque la grève de Carmaux vint précipiter les événements.

Des interpellations s'étaient produites, on voulut donner aux ouvriers une preuve de sollicitude et, à la hâte, en quelques séances on vota une loi qui méritait un sérieux examen. Sous prétexte d'une étude plus approfondie que nous attendons encore, on sacrifia le titre II, de la loi qui en était, on peut le dire, la partie essentielle puisqu'il organisait les Conseils permanents. Il est certain, en effet, et M. Le Cour le disait à la Chambre que : « la réunion accidentelle ne suffit pas pour faire tomber les préjugés et dissiper les préventions, pour donner aux délégués et aux arbitres l'expérience nécessaire. »

Au cours de la discussion qui eut lieu à la Chambre certaines additions furent faites qu'il est intéressant de signaler. M. Frédéric Grousset fit adopter les amendements suivants : 1^o amendement à l'art. 10. On sait que, d'après le projet, au cas où les arbitres n'arriveraient à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni sur le choix d'un tiers arbitre, il devait seulement en

être dressé procès-verbal. M. Grousset fit admettre, et nous aurons à voir si cette mesure constitue une amélioration, qu'en pareil cas le tiers arbitre serait nommé par le président du tribunal sur le vu du procès-verbal de non-conciliation. Le même député faisait adopter un deuxième amendement qui devint l'art. 11. « En cas de grève le juge de paix est tenu de proposer d'office l'arbitrage, s'il n'a déjà été demandé par les intéressés. » Cette innovation avait une importance considérable on accordait ainsi au juge de paix un droit d'initiative dont nous aurons à apprécier les résultats. Il y eut encore à la loi quelques autres additions. Les pièces de la procédure seraient dispensées du timbre et enregistrées gratis (proposition additionnelle de M. Grousset). Les arbitres et les délégués nommés en exécution de la présente loi devront être citoyens français (M. Lechevallier). La loi, enfin, sur la demande de M. Gerville-Réache, fut déclarée applicable à la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion.

11. *Rapport Goblet.* — Au Sénat, la loi votée par la Chambre fut l'objet d'un rapport de M. Goblet déposé le 22 octobre 1892. Les modifications faites par la Commission étaient sans importance. Elle proposait de supprimer du titre de la loi le mot facultatif comme inutile. Une nouvelle rédaction était substituée à l'art. 1^{er} du projet. Comme le projet comportait deux phases distinctes, conciliation d'abord, puis arbitrage ; elle distinguait plus nettement ces deux périodes et les dispositions

qui les concernaient. Les seuls articles modifiés furent l'art. 4 où on supprimait en cas de refus d'arbitrage l'obligation de motiver la réponse et l'art. 15 : Les femmes furent admises comme déléguées.

12. *Discussion au Sénat.* — Le Sénat, après une discussion assez longue et fort confuse, admit le texte de sa Commission avec quelques modifications de détail portant sur les mots plus que sur les idées. Une seule est intéressante à signaler. Il est bien précisé, et cela résulte de modifications faites à l'art. 2, § 4, que dans le comité de conciliation on n'a pas à voter. Les parties pourront s'y présenter en nombre égal ou inégal. Elles pourront venir en personne ou se faire représenter. Mais les délégués devront toujours être pris parmi les intéressés. Leur nombre ne devra pas dépasser 5. La loi fut adoptée par le Sénat dans sa séance du 21 décembre 1892.

Les quelques changements opérés nécessitèrent un retour à la Chambre. Mais comme il s'agissait de modifications de pure forme, le projet fut adopté sans discussion. La loi sur la conciliation et l'arbitrage fut promulguée le 27 décembre 1892.

BIBLIOGRAPHIE

Discussion à la Chambre, Journal officiel des 21 et 23 octobre 1892.

Discussion au Sénat, Journal officiel des 16, 17, 20, 21 et 22 décembre 1892.

Circulaire du Ministre du commerce aux préfets sur l'application de la loi en date du 23 janvier 1893.

Circulaire du ministre de la justice aux procureurs généraux sur l'application de la loi en date du 18 février 1893.

C. de Fromont : La conciliation et l'arbitrage, Paris, 1894, Larose, éditeur.

CHAPITRE II

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE EN FRANCE (*Suite*). — COMMENTAIRE DE LA LOI DE 1892.

Commentaire de la loi de 1892.

Nous avons assisté à la genèse de la loi de 1892, vu de quels éléments elle était formée, il nous faut maintenant en bien préciser le sens et la portée, examiner la procédure suivie et les résultats obtenus.

1. *But de la loi. Conditions d'application.* — Le but de la loi et les conditions de son application sont déterminés dans son article 1^{er}, ainsi conçu :

Art. 1^{er}. « Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif, portant sur les conditions du travail, peuvent soumettre les questions qui les divisent à un comité de conciliation, et, à défaut d'entente dans ce comité, à un conseil d'arbitrage, lesquels seront constitués dans les formes suivantes. »

On se propose donc d'apaiser par la conciliation ou l'arbitrage les conflits d'ordre collectif qui viendraient à se

produire. Mais le recours à la loi n'est imposé ni aux patrons ni aux ouvriers. Ce que le législateur a voulu organiser, c'est l'arbitrage facultatif. Cela était dit dans le titre même de la loi, et si le mot a disparu, c'est seulement parce qu'on le considérait comme inutile. Sur le sens de l'article 1^{er}, à cet égard aucune difficulté ne saurait se produire. Les patrons, ouvriers, etc., *peuvent*, dit la loi, soumettre, etc., ce qui indique une simple faculté. Le garde des sceaux disait dans sa circulaire du 18 février 1893 : « Si la loi offre son secours, elle ne l'impose pas : fidèle à cette pensée que la conciliation doit être volontairement acceptée et ne peut être subie par contrainte, elle n'a voulu donner à aucun des moyens d'apaisement proposés un caractère obligatoire. Les parties demeurent toujours libres de recourir ou non à la tentative de conciliation, de l'accepter ou de la repousser. Après son échec, elles ont le droit, mais non pas le devoir, de recourir à l'arbitrage, qui est essentiellement facultatif. Enfin, l'accord établi dans le comité de conciliation, et même la sentence rendue par les arbitres, ne se recommandent au respect et à l'obéissance des parties que par leur autorité morale : la loi s'est volontairement abstenue de leur imprimer la force exécutoire. »

Le législateur ne crée pas, à proprement parler, un droit nouveau, mais il a du moins le mérite d'organiser une procédure plus rapide que celle des art. 1003 à 1027 du Code de procédure, et qui a l'avantage d'être complètement gratuite. En outre, et c'est là une véritable inno-

vation, la loi désigne un intermédiaire, le juge de paix, à qui elle confie le soin de provoquer le rapprochement, la discussion et l'entente.

Ne peut-on dire aussi qu'en promulguant une loi spéciale le législateur a fait aux procédés de conciliation et d'arbitrage la plus large publicité. Il les a fait connaître davantage et contribué par là même à les mieux faire entrer dans les mœurs.

L'art. 1^{er} détermine également la portée de la loi. Trois conditions sont exigées pour qu'il y ait lieu à son application. Il faut :

- 1° Qu'il s'agisse d'un différend d'ordre collectif.
- 2° Que le conflit porte sur les conditions du travail.
- 3° Qu'il s'élève entre patrons et ouvriers ou employés.

Le différend doit être d'ordre collectif. Voilà une première condition qui semble toute simple, et pourtant il faut bien reconnaître que la ligne de démarcation entre conflits individuels et conflits collectifs est souvent difficile à tracer. La loi n'a pas indiqué le nombre minimum d'ouvriers nécessaire pour qu'elle considérât le conflit comme collectif. Il en faut conclure que s'il prenait fantaisie à un personnel de trois ou quatre ouvriers seulement de s'adresser au juge de paix leur demande devrait être accueillie.

Mais il est nécessaire que le différend se produise entre le patron et l'ensemble ou tout au moins un groupe de ses ouvriers. De simples dissentiments individuels ne suf-

firaient pas. Pourtant une restriction doit être faite, il peut se produire que les autres ouvriers prennent fait et cause pour leur camarade, la loi de 1892 deviendrait alors applicable. La circulaire du garde des sceaux du 18 février 1893 est très explicite sur ce point : « le différend sera toujours d'ordre collectif lorsque la grève aura éclaté, alors même qu'il aurait été au début d'ordre individuel seulement. » Un auteur autrichien, M. Schwiedland (1), critique cette distinction entre conflits collectifs et conflits individuels. Il fait ressortir que des conflits collectifs peuvent avoir trait à un contrat existant et ressortir à la juridiction des prud'hommes, et réciproquement que des conflits individuels peuvent se produire au sujet d'un contrat à créer. Ils devraient alors être soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage. La remarque est judicieuse, nous préférons pourtant le système de la loi, moins logique peut-être, mais d'une plus grande utilité pratique. Nous admettons donc que, dès que le conflit a un caractère collectif, le juge de paix devient compétent, et cela alors même qu'il s'agirait de la simple interprétation du contrat. En se refusant, en effet, il peut déterminer la grève, ce qu'a voulu éviter avant tout le législateur. D'ailleurs la liberté des parties ne reste-t-elle pas entière ? Si la difficulté ne peut être tranchée à l'amiable, il sera toujours temps d'avoir recours, si l'affaire le permet, à la juridiction des prud'hommes.

1. Schwiedland. Conciliation et arbitrage. *Revue d'économie politique*, avril 1896, p. 324.

Une seconde condition est nécessaire pour l'application de la loi de 1892 : le conflit doit porter sur les conditions du travail. Les termes employés sont, comme on le voit, aussi généraux que possible. Ces mots comprennent donc toutes les contestations, de quelque nature qu'elles soient, qui peuvent s'élever au sujet du contrat de travail. Le juge de paix, d'ailleurs, n'a pas à se faire juge de leur valeur ou de leur légitimité, il n'est en la circonstance qu'un agent de transmission.

Dans les projets Lockroy et Le Cour, le recours à l'arbitrage n'était possible que lorsque la discussion était relative : 1° au taux des salaires ; 2° aux modes et époques de paiement ; 3° à la durée du travail ; 4° aux garanties de salubrité et de sécurité du travail. Le législateur a très justement fait disparaître cette énumération qui risquait d'être incomplète et pouvait donner lieu à des difficultés.

Enfin, la dernière condition exigée est que le différend s'élève entre patrons et ouvriers ou employés. La loi comprend, comme on le voit tous les salariés, elle est plus large que la loi sur les prud'hommes, qui ne s'étend pas aux employés. Mais une question plus importante se pose en ce qui concerne les patrons. L'État occupe beaucoup d'ouvriers. Il a des arsenaux, des manufactures, des ateliers de toutes sortes. C'est un patron puissant et qui occupe un personnel considérable, la loi de 1892 lui est-elle applicable ? Est-elle applicable aussi aux ouvriers si nombreux employés par les départements et les communes.

La Chambre a eu à se prononcer à deux reprises sur la question. Un amendement avait été déposé par M. Jourde qui demandait que l'État agissant comme industriel fût compris au nombre des patrons auxquels la loi de 1892 serait applicable. De son côté, M. Camille Cousset présentait un article additionnel ainsi conçu : Les dispositions de la présente loi sont applicables aux ouvriers de l'État employés dans les manufactures de tabac et d'allumettes. Différentes dans la forme, les deux propositions étaient, au fond, identiques, et elles ont été soutenues par les mêmes arguments. Les deux orateurs avaient soin d'indiquer qu'ils ne visaient pas les fonctionnaires, mais seulement les ouvriers et employés de l'État occupés au même titre et dans les mêmes conditions qu'ils le seraient par un industriel ordinaire. Était-il admissible que le gouvernement trouvât la réforme excellente pour l'industrie privée et la repoussât pour lui-même. M. Camille Cousset disait très justement : Je ne comprends pas comment il se pourrait faire que le gouvernement qui trouve bon d'appliquer cette loi sur l'arbitrage à tous les autres ouvriers, ne fût plus du même avis lorsqu'il s'agit de l'appliquer aux ouvriers qu'il emploie lui-même ; c'est-à-dire que cette loi bonne pour les autres serait mauvaise pour lui.

D'ailleurs, n'y avait-il pas un exemple à donner. Si le gouvernement acceptait la conciliation et l'arbitrage pour ses propres ouvriers, il pouvait, lorsque des conflits se produiraient dans l'industrie, se retourner vers les inté-

ressés et leur dire : Voilà ce que nous avons fait dans des circonstances analogues, identiques ; nous avons été pour la conciliation et nous, État, nous avons cédé dans telle circonstance donnée ; votre amour propre n'est pas plus engagé que le nôtre, vous pouvez céder comme nous.

Enfin, le contrôle ne doit-il pas être d'autant plus effectif, les garanties d'autant plus sûres que le pouvoir du patron est plus grand. Or, l'État a une puissance énorme, c'est une raison de plus de lui appliquer la loi commune. A ces arguments, le rapporteur et M. Jules Roche, le ministre du commerce répondaient : Même quand l'État est industriel, même quand il se fait marchand de tabac ou d'allumettes, c'est un intérêt public qui est en jeu. Les bénéfices réalisés par l'État au lieu de profiter à des particuliers, diminuent d'autant la charge de l'ensemble des contribuables ; il s'agit donc, non plus d'un intérêt particulier, mais d'une industrie qui intéresse le pays tout entier. D'ailleurs, comment les ouvriers de l'État sont-ils payés ? A l'aide des ressources fournies par le budget. Est-il admissible qu'une commission arbitrale puisse venir casser une décision prise par la représentation nationale.

Ces arguments semblèrent décisifs à la Chambre, qui repoussa à une forte majorité les deux amendements. Cette décision, prise un peu à la légère, nous semble regrettable. En somme, le critérium adopté est le suivant : Pour voir si la loi s'applique, il faut considérer les intérêts engagés. S'agit-il de simples intérêts privés, ils n'ont

guère d'importance et on peut leur appliquer la loi, s'agit-il d'intérêts publics, alors elle ne présente plus de garanties suffisantes. Elle est bonne tout au plus pour les gens de peu, elle ne saurait s'appliquer à l'État. C'est là, il faut l'avouer, un singulier moyen de recommander la loi. Est-il vrai tout au moins de dire qu'une commission arbitrale empiéterait sur les pouvoirs des Chambres ? Que ferait un comité de conciliation ou d'arbitrage, il déterminerait le taux des salaires, les conditions du travail ou des questions analogues. Est-ce que les Chambres se livrent à ce travail, pas le moins du monde. Elles votent pour telle manufacture, pour tel groupe d'ouvriers une somme déterminée et la répartition est faite par les ministres compétents. On ne voit pas pourquoi, en ce cas, les pouvoirs d'un ministre ou du directeur d'une manufacture de l'État seraient plus sacrés que ceux d'un patron ordinaire.

Ainsi, les ouvriers de l'État se trouvaient avoir une situation très inférieure à celle de leurs camarades employés dans l'industrie privée. M. Mesureur déposa alors un amendement tendant à leur assurer des garanties et conçu en ces termes : « Les travaux dans les bureaux, magasins, chantiers et manufactures de l'État, des départements et des communes, ne peuvent donner lieu à conciliation ou arbitrage. Les salaires, les traitements et les conditions du travail dans ces bureaux, magasins, chantiers et manufactures sont fixés pour l'État, par la loi des finances ; pour les départements et les communes,

par des délibérations des Conseils départementaux et communaux. Ces délibérations ne pourront être ni suspendues, ni annulées ». Il faisait avec beaucoup de raison observer que si on retirait aux ouvriers de l'État, des départements et des communes les garanties données aux ouvriers de l'industrie libre, il fallait rechercher des mesures permettant de leur donner des garanties équivalentes. Ces garanties, il les trouvait dans les Assemblées élues.

Elles auraient chaque année, en votant le budget, à se prononcer sur la valeur des traitements et salaires des ouvriers ou employés de l'État. Cet amendement était détaché de la proposition de loi présentée par M. Mesureur à la Chambre, nous aurons à l'examiner plus tard, il mérite, en effet, une étude attentive. Il ne fut pas pris en considération précisément à raison de son importance considérable et fut renvoyé à un examen ultérieur et approfondi. En législation, nous aurons à nous demander quelle solution on doit adopter en ce qui concerne les ouvriers de l'État, mais il résulte, à n'en pas douter, des votes de la Chambre que ces ouvriers ne sauraient actuellement invoquer la loi de 1892.

Passons maintenant à l'examen de la procédure organisée par la loi. Cette procédure se divise en deux phases distinctes : conciliation, arbitrage. On peut la résumer ainsi : En cas de conflit, les parties pourront adresser au juge de paix une requête à fin de conciliation. Celui-ci sera chargé de transmettre cette requête à la partie ad-

verse qui devra répondre dans un certain délai. Si la proposition est acceptée, le magistrat convoquera les deux parties. Il présidera, si elles le désirent, le Comité de conciliation et dressera le procès-verbal de la séance. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, le juge de paix les invitera à désigner un ou plusieurs arbitres chargés de les départager. Si les arbitres n'arrivent à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni sur le choix d'un arbitre départiteur, cet arbitre sera nommé par le président du tribunal. Il n'y aura d'autre sanction des décisions prises que l'affichage, c'est-à-dire le recours à l'opinion publique.

§ 2. — *1^o Procédure de conciliation.* — La procédure de conciliation est réglée par les art. 2 à 7 de la loi :

Art. 2. — Les patrons, ouvriers ou employés adressent, soit ensemble soit séparément, en personne ou par mandataires, au juge de paix du canton ou de l'un des cantons où existe le différend une déclaration écrite contenant :

1^o Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent ;

2^o L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie ;

3^o Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation ou d'arbitrage doit être notifiée ;

4^o Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis parmi les intéressés par les demandeurs pour les assis-

ter ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Art. 3. — Le juge de paix délivre récépissé de cette déclaration, avec indication de la date et de l'heure du dépôt, et la notifie sans frais, dans les 24 heures, à la partie adverse ou à ses représentants, par lettre recommandée ou, au besoin, par affiches apposées aux portes de la justice de paix des cantons et à celles de la mairie des communes, sur le territoire desquelles s'est produit le différend.

Art. 4. — Au reçu de cette notification et, au plus tard, dans les trois jours, les intéressés doivent faire parvenir leur réponse au juge de paix. Passé ce délai, leur silence est tenu pour refus.

S'ils acceptent, ils désignent dans leur réponse, les noms, qualités et domiciles des délégués choisis pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Si l'éloignement ou l'absence des personnes auxquelles la proposition est notifiée, ou la nécessité de consulter des mandants, des associés, ou un conseil d'administration ne permettent pas de donner une réponse dans les trois jours, les représentants des dites personnes doivent, dans ce délai de trois jours, déclarer quel est le délai nécessaire pour donner cette réponse.

Cette déclaration est transmise par le juge de paix aux demandeurs dans les 24 heures.

Art. 5. — Si la proposition est acceptée, le juge de paix invite, d'urgence, les parties ou les délégués désignés par elles à se réunir en comité de conciliation.

Les réunions ont lieu en présence du juge de paix, qui est à la disposition du comité pour diriger les débats.

Art. 6. — Si l'accord s'établit, dans ce comité, sur les conditions de la conciliation, ces conditions sont consignées dans un procès-verbal dressé par le juge de paix et signé par les parties ou leurs délégués.

Le comité de conciliation. Sa composition. — La plupart de ces articles s'expliquent suffisamment d'eux-mêmes pour qu'il soit inutile de les analyser. Quelques points seulement doivent attirer notre attention. Nous essaierons d'abord, de bien préciser ce qu'est le comité de conciliation, quelles personnes en font partie, quel rôle elles y jouent. Le projet adopté par la Chambre, parlait de la conciliation dans des termes quelque peu ambigus. Il était dit dans l'art. 5 :

Si la proposition d'*arbitrage* est acceptée, le juge de paix convoque d'urgence les délégués désignés par les parties.

En cas d'absence d'un ou plusieurs délégués de l'une des parties, le ou les plus jeunes délégués en surnombre de la partie la plus nombreuse n'auront que voix *consultative* au débat.

Et dans l'art. 6, les délégués des parties, en nombre égal, constituent le *Comité* de conciliation.

Leurs réunions ont lieu en présence du juge de paix, qui est à leur disposition pour diriger les débats s'ils le désirent, mais n'y peut avoir que voix consultative.

Il semblait résulter de ces articles qu'on se trouvait en présence d'un véritable tribunal faisant une première tentative d'arbitrage. Le mot même était prononcé dans

l'art 5. Il est vrai que la Commission du Sénat le fit disparaître, mais, tout en groupant les articles 5 et 6, en un seul, elle en maintint le sens général. On devait donc croire que les parties ne pouvaient venir elles-mêmes et qu'elles étaient dans l'obligation de choisir des délégués pour les représenter. De plus ces délégués devaient être en nombre égal. Enfin, il fallait procéder à un vote avant de prendre une décision. On pouvait du moins induire cette dernière conséquence du second paragraphe de l'article 5, où il était dit, que si les délégués de l'une des parties étaient plus nombreux que ceux de la partie adverse, les plus jeunes délégués de la partie la plus nombreuse n'auraient que voix consultative au débat, et du dernier paragraphe de l'art. 6, qui stipulait que le juge de paix, même quand il prenait la direction des débats, n'avait que voix consultative dans le comité.

Si certaines personnes n'avaient que voix consultative c'est donc que les autres avaient voix délibérative et votaient sur les propositions à elles présentées. M. Diancourt, le président de la Commission du Sénat et M. Goblet, rapporteur, vinrent pourtant déclarer que toutes ces conséquences étaient erronnées. L'article avait un tout autre sens que celui qu'on pouvait supposer, et il voulait dire exactement l'inverse de ce qu'il disait. Les parties pouvaient se présenter elles-mêmes devant le juge de paix, se faire assister de personnes prises dans la profession ou se faire représenter par elles ; enfin, jamais les art. 5 et 6 n'avaient voulu dire que l'on voterait dans le comité de conciliation.

A ce raisonnement il y avait bien une objection et on ne manqua pas de la présenter. Pourquoi exiger alors que les parties fussent en nombre égal et parler de voix consultative ? La Commission voulut bien alors mettre quelque peu le texte de l'article 5, en rapport avec le sens qu'elle lui donnait. D'autre part, elle fit cette concession que les parties pourraient être en nombre égal ou inégal. On observait à juste titre, que le patron serait très embarrassé pour prendre dans la profession, c'est-à-dire parmi ses concurrents ou ses employés, un nombre de délégués égal à celui des ouvriers. Il fallait lui donner la faculté de pouvoir se présenter seul, s'il le désirait. Elle accorda aussi qu'il était préférable de prendre les délégués seulement parmi les intéressés et non dans la profession. En conséquence, plusieurs modifications furent faites, à divers articles du projet.

On indiqua dans l'art. 2, § 4, et dans l'art. 4, § 2, que les demandeurs ou défendeurs, pourraient se faire assister ou représenter. C'était une simple faculté ; ils pouvaient donc, soit venir seuls, soit se faire accompagner, soit se faire représenter. Mais le nombre des délégués ne devait jamais dépasser cinq de part ou d'autre. De même dans l'art. 2 § 4, les mots « choisis dans la profession » étaient remplacés par ceux-ci : choisis parmi les intéressés. On supprimait dans l'art. 5, cette phrase : Les délégués des parties, en nombre égal, constituant le comité de conciliation.

Enfin, il n'était plus question de personnes ayant voix

consultative ou délibérative. Il était bien entendu qu'on n'avait pas de vote à émettre. Pour bien marquer qu'il ne s'agissait en aucune manière d'un tribunal, on substitua dans l'art. 1^{er}, à ces mots devant le comité, les mots, à défaut d'entente dans ce comité. Il fut question, pour mieux préciser encore, de changer le mot même de comité, mais on le laissa parce qu'on n'en put trouver un autre qui rendît bien l'idée qu'on voulait exprimer à savoir qu'il ne s'agissait en aucune façon d'un tribunal.

Il n'y a donc plus à se méprendre aujourd'hui sur ce qu'est le comité de conciliation et sur la manière dont il est composé. Voici, d'ailleurs, ce que dit sur ce dernier point M. le Garde des sceaux dans le commentaire autorisé qu'il a donné de la loi par sa circulaire du 18 février 1893 : La loi n'exige pas que le nombre des comparants soit égal des deux parts : les ouvriers, ne pouvant être tous admis, choisiront parmi eux un délégué au moins et cinq au plus. Quand au patron, il pourra, bien entendu, se présenter seul, et s'il le préfère, il pourra se faire accompagner d'une personne au moins et de quatre au plus, prises dans sa maison : enfin, comme la loi permet aux parties, non seulement de se faire assister, mais encore de se faire représenter par des délégués, le patron pourra encore ne pas comparaître personnellement, mais confier ce mandat à une personne au moins et à cinq au plus, pourvu que ces personnes ne soient pas étrangères à son usine ».

Les délégués. — Occupons-nous maintenant des délégués. Nous savons déjà qu'ils ne peuvent être pris que parmi les intéressés. Lorsque le patron voudra se faire représenter, il fera les désignations lui-même, aucune difficulté ne saurait se produire. Il n'en est pas de même en ce qui concerne les ouvriers. Ils devront, eux, procéder à une élection de leurs délégués. Comment se fera cette élection, est-elle soumise à quelques formes, à des règles déterminées ?

La loi est muette sur ce point, mais c'est à dessein, comme nous l'allons voir, que le législateur a gardé le silence. Les raisons de son abstention ont été très nettement indiquées dans le rapport de M. Lockroy. « Nous nous sommes intentionnellement abstenus, dit-il, de déterminer le mode de nomination des délégués des parties en cause. On peut sur ce point, s'en rapporter sans inconvénient aux intéressés eux-mêmes. Journallement, lorsque surgit un différend, les ouvriers se réunissent et nomment des délégués chargés de la direction du mouvement et de toutes les démarches nécessaires pour faire triompher leurs réclamations. Si la conduite de leurs représentants ne leur semble pas correcte, une nouvelle réunion en désigne d'autres, de façon qu'à chaque instant les ouvriers se trouvent représentés par des mandataires possédant toute leur confiance, en même temps que les connaissances techniques, spéciales à la profession. Il serait au moins inutile d'imposer, par la loi, des formalités électorales qui ne feraient qu'apporter des entraves à la prompt solution des conflits industriels. »

Les ouvriers auront donc toute liberté au point de vue électoral. Le juge de paix n'aura pas mission de rechercher comment les délégués auront été choisis. Est-ce à dire pour cela qu'il suffira à un ouvrier de se dire délégué pour être admis aussitôt à siéger dans le comité. Evidemment non, il faut bien reconnaître au juge de paix, un certain pouvoir d'appréciation. S'il lui apparaissait que le délégué ne représentât pas véritablement ses camarades, il devrait l'éliminer. Le simple bon sens suffit à dicter cette solution ; mais le magistrat ne devra agir qu'avec une extrême prudence. Comme il n'aura pas été témoin de l'élection, qu'il n'aura aucun moyen d'en vérifier la régularité, il fera bien, pensons-nous d'attendre que des protestations se produisent. La loi a été conçue dans un esprit très large, très tolérant et ce serait aller à l'encontre de son esprit, que de suivre, en la circonstance, une procédure trop méticuleuse. Le garde des sceaux a eu soin d'indiquer la solution dans une question tout à fait voisine de la nôtre. Il s'agit non plus des délégués mais des mandataires qui peuvent au nom des parties introduire la demande.

En ce cas, dit-il, « et sans qu'il y ait lieu d'ailleurs d'assujétir la preuve du mandat à aucune forme solennelle, le magistrat devra en vérifier avec soin l'existence et l'étendue ».

A ce sujet une autre question se pose : les mandataires chargés de former le recours en conciliation pourront-ils être choisis comme délégués ? Il nous semble qu'on

doit répondre par l'affirmative. Ce que la loi ne défend pas est permis, or nous ne rencontrons sur ce point, aucune prohibition. Mais en ce cas les mandataires devront remplir les conditions exigées par la loi pour les délégués, c'est-à-dire qu'ils devront être choisis parmi les intéressés et munis de pouvoirs suffisants. Enfin, ils devront être citoyens français. L'art. 15 de la loi dit en effet : Les arbitres et délégués nommés en exécution de la présente loi devront être citoyens français. Cette condition est assez anormale dans notre droit. La question des droits politiques n'était jamais jusqu'ici entrée en ligne de compte lorsqu'il s'était agi de déterminer la capacité des personnes. Cette disposition est-elle de droit nouveau ou au contraire le législateur a-t-il mis à la légèrè ce mot de citoyen dans la loi ?

Certes celle-ci a été votée trop rapidement pour qu'on ait pu en peser tous les termes, mais le texte nous semble formel et nous croyons devoir nous incliner devant lui. La circulaire du ministère de la justice donne la même interprétation et exige, elle aussi, deux conditions distinctes : « Les délégués, dit-elle, devront être citoyens français, c'est-à-dire qu'il devront appartenir à notre nationalité, et avoir la jouissance de leurs droits civils, civiques et politiques. De là, naît une autre différence entre les mandataires dont il est parlé au § 1 de l'art. 2, et les délégués. Les uns pourront être mineurs, c'est le droit commun, les autres, au contraire, devront avoir plus de 21 ans. Avant cet âge, en effet, un homme n'a ni

l'exercice ni même la simple jouissance de ses droits politiques. Ces droits ne sont pas nés encore en sa personne. Mais si la loi nous semble formelle sur ce point nous n'en regrettons pas moins sa décision. Il nous eût semblé préférable d'assimiler d'une façon absolue les délégués aux mandataires et de permettre aux ouvriers de choisir même des mineurs ou des étrangers.

Pourquoi déroger sans raison au droit commun et créer ainsi des complications inutiles ? La question est beaucoup moins théorique d'ailleurs qu'on ne pourrait le supposer. Il résulte des statistiques même dressées par le ministère du commerce qu'à deux reprises des recours à la conciliation ont échoué parce que le personnel était étranger et qu'il lui était impossible de nommer des délégués remplissant les conditions exigées par la loi. L'évènement est donc venu donner pleinement raison à M. Félix Martin, qui lors de la discussion de la loi au Sénat s'élevait avec force contre cette exigence. Il prenait successivement l'exemple d'ouvriers, ou de patrons étrangers, et n'avait pas peine à établir qu'on rendait ainsi la conciliation presque impossible. Il concluait ainsi : « Voilà, messieurs, une exigence qui dépasse mon intelligence ; c'est le mépris flagrant du droit individuel de l'étranger, c'est une iniquité absolue ». — Enfin le § 2 de l'art. 15 permet de choisir des femmes comme délégués mais elles ne pourront être arbitres pour cette raison donnée par M. le Rapporteur qu'on ne nomme pas encore les femmes juges. On s'étonne véritablement de voir un homme d'i-

dées aussi larges que M. Goblet donner une semblable raison. C'est à juste titre que M. Félix Martin répondait : « Mais vous commettez là une méprise, une confusion énorme. Il ne s'agit pas ici, de juges, de tribunal appliquant les lois, il s'agit d'une justice privée, familiale, si l'on peut dire, il s'agit d'arbitrage. ce qui est absolument différent. » Nous croyons pour notre part qu'aucunes conditions, d'âge, de sexe ou de nationalité n'auraient dû être exigées des délégués ou des arbitres. Il aurait fallu les assimiler à des mandataires et leur appliquer le droit commun. Des institutions qui sont de pur droit naturel comme la conciliation ou l'arbitrage n'auraient pas dues être créées pour les seuls nationaux. La confiance des camarades qui les ont choisis devrait suffire à légitimer la nomination des délégués et des arbitres. nous regrettons que le législateur de 1892 ne l'ait pas compris.

Rôle du juge de Paix. — Pour terminer cette étude sur le Comité de conciliation, il nous reste à parler du rôle assigné par la loi au juge de paix. Ses attributions sont multiples, il est d'abord simple agent de transmission chargé à ce titre de notifier à chaque partie les demandes de la partie adverse. Cette notification est faite par lettre recommandée ou au besoin par affiches. Le magistrat a toute liberté à ce sujet, il s'inspirera des circonstances.

Bien entendu si les deux adversaires s'adressent simultanément à lui, sa besogne se trouvera simplifiée d'autant et il pourra procéder aussitôt à la convocation du comité,

il lui reste alors un double rôle à remplir. D'une part, il doit se tenir à la disposition du Comité pour diriger les débats, d'autre part il doit dresser le procès-verbal de la séance. Il est en un mot le président éventuel et greffier du Comité de conciliation. « Il ne figure pas dans le comité de conciliation, comme un juge appelé à statuer sur les prétentions contradictoires des parties en cause ; il n'est pas non plus président de droit de cette sorte de conseil de famille, et loin d'avoir une voix prépondérante dans la discussion, il n'a pas même voix délibérative. Il y a plus ; il ne peut présider la réunion et diriger le débat que si les parties intéressées en manifestent le désir (1). Il assistera néanmoins à la réunion où sa présence sera une garantie de l'observation des convenances dans la discussion. Il faut bien d'ailleurs que le juge de paix soit présent puisque c'est lui qui est chargé, aux termes de l'art. 6, de dresser le procès-verbal de la séance. Ici une remarque est nécessaire : l'art. 6 ne semble exiger la rédaction d'un procès-verbal que « si l'accord s'établit dans le comité ». Mais il y a là, semble-t-il, un vice de rédaction. On ne verrait pas la raison qu'il y aurait de distinguer. L'art. 12 d'ailleurs qui contient la sanction de la loi, dit qu'on doit afficher la décision du comité de conciliation. Il faut donc qu'un procès-verbal ait été dressé quel que soit le sens de la décision prise. Si on admettait l'opinion contraire la sanction de la publicité

1. Circulaire du garde des sceaux, 18 février 1893.

disparaîtrait dans les cas précisément où elle serait le plus nécessaire. — Quelle sera la forme du procès-verbal ainsi dressé par le juge de paix. La loi ne le dit pas. On a pensé, c'est le Ministre de la justice qui le déclare, qu'il n'était besoin d'entrer dans aucun détail au sujet de l'accomplissement d'une formalité familière aux magistrats cantonaux, car elle n'est que l'application à un cas particulier des dispositions de l'art. 54 du Code de procédure civile. Cet article porte que « le procès-verbal dressé après tentative de conciliation contiendra les conditions de l'arrangement s'il y en a et, dans le cas contraire, fera sommairement mention que les parties n'ont pu s'accorder. Ainsi c'est l'art. 54 qui devra s'appliquer et il n'est pas inutile de constater en passant que cet article exige même en cas de non conciliation la rédaction d'un procès-verbal. Voilà qui vient encore confirmer l'opinion que nous donnions plus haut.

2° *Procédure d'arbitrage*. — Les dispositions qui régissent l'arbitrage sont les suivantes :

Art. 7. — Si l'accord ne s'établit pas, le juge de paix invite les parties à désigner, soit un ou plusieurs arbitres, soit un arbitre commun.

Si les arbitres ne s'entendent pas sur la solution à donner au différend, ils pourront choisir un nouvel arbitre pour les départager.

Art. 8. — Si les arbitres n'arrivent à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni pour le choix

de l'arbitre départiteur, ils le déclareront sur le procès-verbal, et cet arbitre sera nommé par le président du tribunal civil sur le vu du procès-verbal qui lui sera transmis d'urgence par le juge de paix.

Art. 9. — La décision sur le fond prise, rédigée et signée par les arbitres, est remis au juge de paix.

La première remarque que l'on puisse faire en ce qui concerne l'arbitrage, c'est qu'il est facultatif comme la tentative de conciliation. Les intéressés n'ont pu trancher eux-mêmes le différend, on remet alors à des tiers le soin de prendre une décision.

Le juge de paix, dit la loi, invite les parties à désigner soit chacun un ou plusieurs arbitres soit un arbitre commun. Il s'agit d'une simple invitation, d'un conseil, on peut y répondre par un refus. Il n'est pas inutile non plus de préciser le sens du mot parties qu'emploie le législateur. De quelles parties s'agit-il ? M. Poirrier demanda au sénat de trancher la question. Il voulait qu'on ajoutât au texte les mots « en présence » pour éviter toute confusion. M. Diancourt répondit qu'il ne pouvait y avoir aucun doute et que c'était bien aux parties présentes devant le juge de paix et à elles seules que l'invitation devait être adressée. En un mot, dans la pensée de la commission, les parties qui nomment des délégués leur donnent un double mandat : d'abord celui de siéger en comité de conciliation ; en second lieu et en cas d'échec de cette tentative la mission de nommer des arbitres. L'adjonction demandée par M. Poirrier n'a pas été faite,

mais le sens du mot parties n'en a pas moins été fixé de façon catégorique.

Il est possible que les délégués de l'une des parties ne croient pas tenir de leurs mandants un pouvoir assez étendu pour procéder à la nomination des arbitres. Rien ne les empêchera dans ce cas de demander un délai à la partie adverse pour solliciter le mandat qui leur fait défaut. La circulaire du Garde des sceaux dit à tort que cette demande devra être adressée au juge de paix. Ce magistrat n'est nullement qualifié pour prendre une décision de ce genre qui pourrait être infirmée sur l'heure par l'autre partie en cause. Les adversaires ont d'ailleurs la plus grande liberté pour le choix des arbitres. Ils peuvent en désigner un ou plusieurs et les prendre à leur gré dans la profession ou parmi les personnes étrangères à la profession. Les arbitres, nous l'avons dit, doivent être citoyens français. Les femmes sont exclues. Voilà les arbitres nommés, il peut se faire qu'ils n'arrivent pas à s'entendre. Ils pourront choisir un nouvel arbitre pour les départager. Quels vont être les pouvoirs de ce dernier ? On avait le choix entre plusieurs solutions.

Puisque la procédure d'arbitrage était empruntée en partie au droit commun, on pouvait décider avec l'art. 1018 du Code de procédure que celui-ci serait tenu de se conformer à l'un des avis des autres arbitres. On pouvait, au contraire, lui accorder un pouvoir propre égal à celui de ses collègues et lui permettre en un mot d'avoir une opinion personnelle. Il viendrait en ce cas s'adjoindre

aux arbitres déjà nommés et former avec eux une sorte de tribunal qui prendrait sa décision à la majorité des voix. Ce fut ce dernier système qui l'emporta. C'est pour bien indiquer que l'arbitre ainsi choisi a une liberté égale à celle de ses collègues qu'on a substitué dans l'art. 7, § 2, les mots: « nouvel arbitre » à l'appellation de tiers arbitre employée par le Code de procédure. Peut-être eût-il mieux valu faire un pas encore et accorder au nouvel arbitre le pouvoir d'évoquer l'affaire devant lui. Il aurait entendu les arbitres précédents mais ceux-ci n'auraient eu que voix consultative. Le système de la loi présente, en effet, cet inconvénient que chaque arbitre pouvant conserver son opinion propre il est très possible qu'aucune décision ne puisse être prise. Il n'est pas assigné de délai aux arbitres pour rendre leurs sentences.

De même on a rejeté un amendement de M. Poirier, lequel demandait que le surarbitre fût nommé dès l'abord et avant toute discussion par les arbitres choisis. A quoi bon, en effet, procéder à une nomination toujours délicate et qui risquait d'être inutile.

Mais un cas peut se présenter, que prévoit l'art. 8, c'est celui où les arbitres ne s'entendraient ni sur la solution à donner au différend, ni sur le choix de l'arbitre départiteur. Le projet présenté à la chambre décidait alors que les arbitres se borneraient à constater l'échec dans le procès-verbal. M. Frédéric Grousset déposa alors un amendement tendant à faire nommer le tiers arbitre par le président du tribunal. Il faisait valoir qu'on évitait

ainsi aux parties qui attendaient la fin du différend, la déception résultant d'un insuccès. Que d'ailleurs c'était le droit commun et qu'il était préférable de s'y conformer. Cet amendement accepté par la Commission fut voté par la Chambre; le Sénat, malgré de vives protestations, admit le texte ainsi modifié. Il ne faut pas hésiter à dire que cette disposition est une des plus mauvaises et des plus dangereuses que puisse contenir la loi. Lorsqu'un conflit s'élève, les parties acceptent assez facilement de le résoudre par la conciliation. Elles discutent, en effet, elles-mêmes et sont maîtresses de faire telle ou telle concession qui leur semble possible. Dès qu'on parle d'arbitrage, des hésitations se produisent, au contraire, car c'est chose grave que de s'en rapporter à des tiers sur des questions qui peuvent avoir des conséquences aussi sérieuses. Mais au moins les parties ont-elles encore une garantie, elles choisissent elles-mêmes leurs arbitres et se trouvent ainsi contribuer indirectement à la nomination du tiers arbitre.

Lorsqu'au contraire, la nomination est faite par le président, quelles garanties peuvent-elles avoir ? Suffira-t-il de cette investiture pour que le surarbitre inconnu, peut-être des parties, se voit accorder aussitôt leur confiance. Est-il admissible que celles-ci puissent se considérer comme liées par sa décision. Cette disposition n'est d'ailleurs nullement en harmonie avec l'ensemble de la loi. Nous avons vu que le législateur avait eu grand soin d'éviter que le juge de paix ne vînt porter atteinte à la

liberté des parties. S'il n'y est point expressément convié, il doit même rester absolument étranger à la discussion. En ce qui concerne la nomination des arbitres, la circulaire ministérielle déclare : qu'il doit s'abstenir avec grand soin de peser sur le choix des parties ou de l'inspirer. La plus entière liberté doit leur être laissée, car il faut aux arbitres, outre une compétence indiscutée, la confiance absolue de ceux qui leur remettent le jugement de leur désaccord. On ne saurait mieux dire, mais alors pourquoi permettre au président ce qu'on défend avec tant de soin au juge de paix. Pense-t-on que la confiance va croître avec l'importance même du magistrat. Pourquoi jeter ainsi ce président dans la mêlée où il risque de recevoir tous les coups. Le gouvernement lui-même, qui l'a nommé, risque de se trouver compromis. On sera tenté de dire que c'est l'Etat qui intervient ainsi pour régler lui-même le taux des salaires en faveur ou à l'encontre des ouvriers, et on aura raison de le dire. D'ailleurs si quelques doutes pouvaient subsister au sujet de cette disposition fâcheuse les résultats seraient là pour nous convaincre. Le président a eu depuis 1892 à intervenir trois fois. Si une fois l'arbitrage a réussi, par contre, dans un cas, les ouvriers ont refusé de se soumettre à la décision de l'arbitre et, dans l'autre, deux arbitres choisis par le président, l'un après l'autre, ont tous deux décliné la mission qu'on voulait leur confier. La disposition de l'art. 8 nous semble donc condamnée aussi bien par l'expérience que par les principes et nous souhaitons de la voir disparaître.

4. *Intervention d'office du juge de paix.* — Si on peut regretter que M. Frédéric Grousset ait fait admettre par la Chambre les dispositions que nous venons de critiquer, on lui doit, par contre, un autre amendement excellent, celui-là, qui est devenu, après de fâcheuses modifications, l'art. 10 de la loi.

Art. 10. — En cas de grève, à défaut d'initiative de la part des intéressés, le juge de paix invite d'office, et par des moyens indiqués à l'art. 3, les patrons, ouvriers ou employés, ou leurs représentants, à lui faire connaître dans les trois jours :

1° L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués ;

2° Leur acceptation ou refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage.

3° Les noms, qualités et domiciles des délégués choisis, le cas échéant, par les parties, sans que le nombre des personnes désignées de chaque côté puisse être supérieur à cinq. Le délai de trois jours pourra être augmenté pour les causes et dans les conditions indiquées à l'art. 4.

Si la proposition est acceptée, il sera procédé conformément aux art. 5 et suivants.

L'amendement, tel qu'il était présenté par M. Grousset, organisait l'intervention forcée du juge. Celui-ci « était tenu » de s'interposer entre les parties. M. Grousset craignait que le jour où la grève serait déclarée, les patrons comme les ouvriers, soit par amour-propre, soit par tactique, soit par un sentiment exagéré de leurs droits, n'hé-

sitent à prendre l'initiative d'une demande de conciliation ou d'arbitrage. Il était bon, pensait-il, que la loi vînt tendre la main aux uns et aux autres pour les inviter à un accord, que sans doute désiraient les deux parties. C'est pour cette raison qu'il imposait au juge de paix le devoir de proposer la conciliation. Cet amendement fut combattu par M. Jacques, le président de la Commission de la Chambre, pour cette raison que le refus devant être rendu public il y aurait immédiatement une sorte de préjugé contre la partie défaillante. C'était, disait-il, une façon détournée de revenir à l'arbitrage obligatoire, le moyen seul était changé. Qui ne voit, au contraire, que les parties conservent la plénitude de leur liberté ? C'est au juge de paix seul que l'obligation est imposée ; quant aux parties rien ne les empêche d'accepter ou de refuser la proposition faite. Quant aux inconvénients de la publicité, on ne voit pas comment ils pourraient être plus grands dans ce cas que lorsque les parties prennent elles-mêmes l'initiative du recours. La Chambre n'hésita pas à trancher le débat en faveur de M. Grousset et adopta l'amendement à une forte majorité. Mais, au Sénat, les attaques se renouvelèrent. M. Trarieux prétendit qu'on arriverait ainsi à prolonger des grèves qui par elles-mêmes se seraient terminées presque aussitôt. Il alléguait aussi que certaines grèves ont un caractère politique et qu'il valait mieux ne pas mêler le juge de paix à des discussions de ce genre. On aurait pu répondre à M. Trarieux qu'en parlant de la prolongation possible des grèves, il présentait une hypothèse purement

gratuite. Et en second lieu que le juge de paix pouvait intervenir sans nul inconvénient dans les grèves à caractère politique puisqu'il ne prend aucune part à la querelle, n'a nullement à l'apprécier mais que sa mission consiste seulement à essayer de mettre les parties en présence.

Quoi qu'il en soit, la Commission du Sénat crut devoir céder et adopter la rédaction actuelle de l'art. 10. Les mots employés par elle : le juge de paix invite les parties... ne sont d'ailleurs pas très heureux. Si les travaux préparatoires n'étaient formels à ce sujet on pourrait croire à une disposition impérative. Il n'en est rien et M. le garde des sceaux, dans sa circulaire, a grand soin d'indiquer que le juge de paix conserve un pouvoir absolu d'appréciation. « Je ne saurais, dit-il, définir d'avance les cas dans lesquels les juges de paix devront user de leur droit d'initiative et ceux dans lesquels la prudence leur conseillera de s'abstenir. Je ne puis que m'en remettre, sur ce point délicat, à leur tact et à leur expérience. S'ils doivent éviter de compromettre leur autorité et parfois de rendre l'arbitrage suspect par une intervention intempestive, ils ne doivent jamais hésiter à faire appel à la conciliation toutes les fois que cet appel aura la moindre chance d'être écouté. Leur pouvoir n'a pas d'autres limites que les termes de la loi qui ont été choisis à dessein très vagues et très généraux ».

Nous pensons, quant à nous, que le plus sûr moyen de compromettre l'autorité du juge de paix était précisément de le laisser ainsi maître d'agir suivant son bon plaisir.

Il devient, en effet, juge indirect du différend lui-même et c'est là une lourde responsabilité pour un aussi modeste magistrat. Tout à l'heure, lorsque nous examinerons les résultats donnés par la loi, nous verrons quelles ont été les conséquences déplorables de l'intervention facultative.

Nous devons parler aussi pour mémoire d'un amendement à l'art. 10 présenté au Sénat par M. de Marcère et qui d'ailleurs fut rejeté. M. de Marcère aurait voulu que le juge n'intervînt en cas de grève que lorsque la cessation du travail aurait été dénoncée en observant les délais d'usage pour la résiliation du contrat de louage. Sinon, disait-il, la grève était illicite et on ne pouvait faire intervenir un magistrat qui autoriserait, qui légitimerait en quelque sorte par sa présence une grève qui en fait est une violation du contrat de louage. Au nom de la Commission le rapporteur déclara que deux raisons s'opposaient à ce que celle-ci acceptât l'amendement. La première de ces raisons, c'est que cette proposition a pour conséquence de porter atteinte au droit de coalition. On ne pouvait venir restreindre ainsi un droit qui est consacré depuis de longues années. « La seconde raison, c'est que, en supposant que les ouvriers soient dans leur tort en déclarant la grève d'une façon inopinée et sans avoir préalablement dénoncé la cessation du travail, si de ce chef, les ouvriers peuvent être exposés à une action en dommages-intérêts, ce qui n'est pas contestable, il n'en importe pas moins, au point de vue du bon ordre et pour empêcher le développement des conséquences redoutables

que la grève peut entraîner avec elle, que le juge de paix dès le début de la grève, puisse faire la démarche que la loi lui prescrit. L'amendement, ainsi que nous l'avons dit fut rejeté par le Sénat.

Nous ne croyons pas devoir insister davantage sur les autres dispositions de l'art. 10 qui s'expliquent d'elles-mêmes. D'ailleurs, dès que l'intervention du juge s'est produite, la procédure suit son cours dans les mêmes conditions que si les parties avaient pris l'initiative de la demande.

5. *Sanction de la loi.* — La sanction des dispositions précédentes est contenue dans l'art. 12 ainsi conçu :

Art. 12. — La demande de conciliation et d'arbitrage, le refus ou l'absence de réponse de la partie adverse, la décision du comité de conciliation ou celle des arbitres, notifiée par le juge de paix au maire de chacune des communes où s'étendait le différend, sont par chacun de ces maires rendus publics par affichage à la place réservée aux publications officielles.

L'affichage de ces décisions pourra en outre se faire par les parties intéressées. Les affiches sont dispensées du timbre.

Ainsi, c'est à la publicité qu'on a recours pour obtenir dans la mesure du possible que la loi soit exécutée. On sait combien cette façon de procéder inspirait de craintes à certaines personnes. On se rappelle que M. Lecour, en particulier, s'élevait avec force contre une pareille disposition. La sanction, disait-il, tout à fait inefficace à l'égard des ouvriers, trop nombreux pour pouvoir

être atteints, serait terrible pour le patron désigné ainsi à la vindicte populaire. Les faits prouvent que ces craintes étaient loin d'être justifiées. Pour ne citer que des exemples bien connus, la grève de Carmaux, qui se produisit en 1892, à raison du renvoi de Calvinhac, donna lieu à un arbitrage de M. Loubet, président du Conseil. La décision ne fut d'abord pas acceptée par les ouvriers. Mais, sous la pression de l'opinion publique, ils durent s'incliner et reprendre le travail. Est-il besoin de parler aussi de la seconde grève des Omnibus. Dès que les employés de la Compagnie virent qu'ils n'étaient pas soutenus par l'opinion, ils abandonnèrent leurs prétentions. Par contre, on vit il y a quelques mois seulement un patron, M. Rességuier, directeur de la verrerie de Carmaux, ne tenir pendant de longs mois aucun compte des verdicts de l'opinion.

Si nous ne craignons de soutenir un paradoxe, nous irions presque jusqu'à dire que c'est contre les ouvriers bien plus que contre les patrons que la sanction est véritablement efficace.

Cela s'explique d'ailleurs. Le patron n'a rien à attendre de l'opinion, qu'un appui ou une désapprobation qui demeurent fort platoniques. Il n'en est nullement de même pour l'ouvrier. Pour lui, la désapprobation se traduit d'une façon matérielle et tangible par la diminution des subsides sans lesquels il ne peut soutenir utilement une grève. Cette raison n'est pas la seule. A la différence du patron, l'ouvrier a un autre intérêt de premier ordre à

ménager l'opinion. C'est d'elle, on peut le dire, qu'il attend en grande partie son émancipation. Aussi se garde-t-il de heurter trop violemment les sentiments du public. Ses chefs politiques ont d'ailleurs grand soin de le lui faire comprendre, et ils ont à maintes reprises, dans la grève des mineurs de Carmaux en particulier, empêché les ouvriers de se mettre en révolte ouverte contre l'opinion.

Voilà donc une sanction qui a fait ses preuves, il nous faut voir maintenant quelle en est exactement la portée. La publicité est une peine morale qui vient frapper ceux qui contreviennent à la loi de 1892. Cette peine est-elle la seule encourue, est-elle suffisante ? Telles sont les deux questions que nous nous proposons d'examiner. A ce sujet, une distinction nous semble nécessaire entre le recours à la conciliation ou à l'arbitrage et l'exécution du contrat dressé à la suite de cette procédure.

Le recours à la conciliation ou à l'arbitrage est purement facultatif. Si l'une des parties se dérobe aux propositions de l'autre ou n'accepte pas l'intervention du juge de paix en cas de grève, il n'y a aucun moyen de l'y forcer. On pourra seulement faire le public juge de l'attitude respective des parties, au moyen de la publicité organisée par la loi. Donc, dans ce premier cas, notre article 12 est le seul qui pourra s'appliquer.

En est-il de même lorsqu'il s'agit au contraire de la seconde hypothèse ? Sur les instances des parties, un contrat de travail a été dressé ou une modifi-

cation au contrat a été faite par un comité de conciliation ou un conseil d'arbitrage. Les parties ont accepté d'abord la décision prise, puis, par la suite, se sont refusées à l'exécuter, quelle va être la peine encourue?

Cette question avait préoccupé à juste titre le Sénat, et M. Trarieux avait déposé un amendement à l'art. 12 § 2 ainsi conçu : « L'accord établi en conciliation et la décision rendue par les arbitres seront exécutoires aussitôt après leur affichage dans les conditions mêmes des contrats de louage qu'ils auront modifiés ou confirmés. » M. Trarieux constatait que partout on avait dit et répété qu'on pourrait ne pas se soumettre aux accords convenus, aux décisions rendues, dont l'exécution serait laissée à la loyauté des parties. Mais, ajoutait-il, le contrat de louage comporte, aux termes du droit commun, une sanction civile, celle de l'art. 1780 nouveau, je vous demande de l'ajouter dans le texte de la loi. Il voulait en un mot que la rupture du contrat de louage ainsi formé pût donner lieu à des dommages et intérêts. M. Goblet ne manqua pas de protester contre cette assertion que le contrat serait facultatif. Il demandait qu'on lui citât la disposition de la loi dans laquelle il était dit que l'arbitrage pouvait être laissé de côté, qu'il pourrait être méprisé par l'ouvrier ou par le patron, lesquels ne seraient pas obligés de l'exécuter. Il pria enfin le Sénat de repousser l'amendement pour ne pas introduire dans une loi de pacification une menace de dommages et intérêts. Mais en même temps il reconnaissait de la façon la plus formelle

qu'il n'était dérogé en aucune manière à l'art. 1780 et que celui-ci devrait recevoir son application quand il serait possible. En somme, la discussion qui fut fort longue et confuse est loin d'avoir l'importance que l'on pourrait croire. Je demande, disait M. Trarieux, que l'art. 1780 s'applique aux contrats dont nous nous occupons et que cela soit dit dans la loi. Je suis tout à fait de votre avis, répondait M. Goblet, l'article s'applique, mais à quoi bon le dire ? Il ne s'agissait donc que d'une pure question de forme. Il est vrai que M. Goblet faisait cette réserve que l'art. 1780 s'appliquerait « s'il y avait lieu, c'est-à-dire si l'ouvrier était engagé pour une durée déterminée. En cela il se trompait. L'art. 1780 s'applique même lorsque le contrat de louage ne fixe pas une durée limitée du travail, c'est même surtout pour ce cas qu'il a été édicté. L'erreur ainsi commise par le rapporteur ne saurait modifier en aucune façon le sens de cet article.

Nous en devons conclure que la loi de 1892 n'abroge pas les dispositions du droit commun. Lorsqu'un contrat a été dressé dans un comité de conciliation ou d'arbitrage, il est obligatoire sous une double sanction, celle de l'art. 1780 et celle du recours à l'opinion publique.

De ces deux sanctions, quelle est la meilleure ? nous n'hésitons pas à dire que c'est celle de la loi de 1892, quoiqu'elle soit purement morale. L'application du droit commun est en effet, comme nous l'allons voir, quelque peu illusoire.

Lorsqu'un contrat de louage se forme entre deux personnes solvables et qu'il a une certaine durée, lorsque par exemple un propriétaire loue sa maison, l'exécution du contrat est entourée de sérieuses garanties. Si le locataire ne paie pas, le propriétaire pourra facilement l'y forcer. De même, si c'est le bailleur qui n'exécute pas ses engagements, le preneur obtiendra sans peine des dommages et intérêts. Dès que le contrat revêt un caractère collectif, dès qu'il est passé entre un patron et un nombre plus ou moins grand d'ouvriers, il n'en est plus de même. Il y a deux raisons de cette différence. L'une spéciale aux ouvriers, c'est qu'ils sont peu solvables et qu'on ne saurait les poursuivre utilement ; l'autre commune aux deux parties tient à la faculté qu'elles ont de rompre le contrat à très bref délai. Une condition déplaît-elle au patron ou aux ouvriers, ils peuvent très légalement, dans un délai de huit jours et souvent moins, s'y soustraire par la résiliation du contrat.

C'est une très grosse question que celle de trouver un moyen efficace pour assurer l'exécution du contrat de louage. On peut bien dire que ni le droit commun, ni même la loi de 1892 n'arrivent à résoudre complètement le problème.

A la Chambre, MM. Lafargue, Ferroul, Gourd, Théron et Baudin avaient proposé que les décisions du Comité d'arbitrage acceptées par les deux parties, puissent acquiescer de ce fait force de chose jugée pendant un temps fixé par ledit Comité d'arbitrage. La partie qui se sous-

traitrait aux obligations qu'elles imposent serait susceptible d'y être contrainte par les tribunaux.

Est-ce dans cet ordre d'idées que l'on doit chercher la solution du problème, peut-être. Mais l'assimilation du comité de conciliation ou du conseil d'arbitrage à un tribunal qui rendrait des jugements comme les tribunaux ordinaires, nous semble fâcheuse. Ces comités ne peuvent rendre des jugements, ce qui impliquerait appréciation de faits et de liens de droit existant déjà, mais seulement créer ou modifier des contrats. Au cas où ces contrats seraient violés, il nous semble bien difficile d'édicter par anticipation des peines qui auraient le défaut de ne pouvoir être proportionnées à la gravité des manquements.

Par contre l'idée de remonter aux sources mêmes du mal pour l'atténuer ou le faire disparaître nous semble heureuse. Si le contrat de louage collectif est moins solide, avons-nous dit, que bien d'autres contrats, cela tient au peu de solvabilité des ouvriers et aux délais trop courts de congé. Il y a donc intérêt à fixer autant que possible, ainsi que le demandait M. Lafargue le temps pendant lequel les parties seront liées. Il faudrait aussi et peut-être n'est-ce pas impossible, rendre les ouvriers plus solvables en permettant aux syndicats de garantir leurs engagements. La question est des plus délicates, nous aurons à nous en occuper encore, car elle a préoccupé à juste titre les divers législateurs. Peut-être, pourrions-nous tirer quelque enseignement des exemples qui nous seront donnés.

6. *Force probante des décisions et avantages divers.* — Il nous reste à parler en quelques mots des dispositions de la loi à ce sujet. En voici d'abord le texte :

Art. 11. — Les procès-verbaux et décisions mentionnés aux articles 6, 8 et 9 ci-dessus, sont conservés en minute au greffe de la justice de paix qui en délivre gratuitement une expédition à chacune des parties et en adresse une autre au Ministre du commerce et de l'industrie par l'entremise du préfet.

Art. 12. — *A été examiné à retenir le § 2 ainsi conçu :* L'affichage de ces décisions pourra, en outre, se faire par les parties intéressées. Les affiches seront dispensées du timbre.

Art. 13. — Les locaux nécessaires à la tenue des comités de conciliation et aux réunions des arbitres, sont fournis, chauffés et éclairés par les communes où ils siègent.

Les frais qui en résultent sont compris dans les dépenses obligatoires des communes.

Les dépenses des comités de conciliation et d'arbitrage seront fixées par arrêté du Préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

Art. 14. — Tous actes faits en exécution de la présente loi, seront dispensés du timbre et enregistrés gratis.

Art. 16. — La présente loi est applicable aux colonies de la Guadeloupe, de la Martinique, et de la Réunion.

Comme on le voit par l'art. 11 de la loi qui dit que les procès-verbaux et décisions seront conservés en *minute*

au greffe de la justice de paix, ces actes ont le caractère de l'authenticité.

Enfin, on s'est efforcé de rendre la procédure entièrement gratuite pour les parties. Il en est ainsi pour les diverses notifications par affiches ou lettres recommandées (art. 3), les expéditions délivrées aux parties (art. 11), etc.

Les seuls frais qu'elles pourraient avoir à faire sont ceux de l'affichage supplémentaire prévu par l'art. 12, § 2.

Enfin, des locaux chauffés et éclairés sont mis à leur disposition.

Ces divers frais sont supportés dans les conditions prévues par la loi. Enfin, les pièces sont enregistrées gratis et dispensées du timbre.

Le législateur a indiqué par là avec quelle faveur il voyait cette loi de 1892 dont il attendait les meilleurs résultats. Nous allons voir maintenant si l'évènement a répondu à son attente.

BIBLIOGRAPHIE

Collection du Bulletin de l'Office du travail, années 1894, 1895, 1896.

Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage dressée par les soins du ministère du commerce, années, 1893, 1894, 1895.

La conciliation et l'arbitrage en France, livre de l'Office du travail, Paris, 1893.

CHAPITRE III

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE EN FRANCE (*Suite*). — LES RÉSULTATS DE LA LOI. — L'INITIATIVE PRIVÉE.

I. — Les résultats donnés par la loi de 1892.

On sait qu'aux termes de l'art. 11 de la loi, une expédition des procès-verbaux et des diverses décisions prises au cours de la procédure de conciliation et d'arbitrage, est envoyée au Ministère du commerce par l'intermédiaire du préfet. Ces divers renseignements ont été centralisés à l'office du travail et des statistiques très exactes auxquelles nous emprunterons la plupart des chiffres que nous allons citer, ont été dressées par ses soins. La loi de 1892 est entrée en application depuis près de quatre années déjà. Il est possible de se rendre compte, avec quelque certitude, des résultats qu'elle a donnés ou qu'on peut espérer dans l'avenir.

1° *Conciliation*. — Nous examinerons d'abord le nombre des recours à la loi qui se sont produits depuis sa promulgation, c'est-à-dire pendant les années 1893, 1894,

1895. Nous avons réuni dans le tableau ci-contre quelques chiffres empruntés aux statistiques officielles. Nous nous proposons de les discuter ici et de faire ressortir les enseignements qui s'en dégagent. Ces chiffres se rapportent seulement aux demandes de recours à la loi et aux cas où elle a été effectivement appliquée. C'est là le seul point dont nous entendions nous occuper maintenant.

Une première remarque doit être présentée, c'est que les prédictions sinistres que quelques orateurs avaient faites au sujet de l'augmentation des grèves par suite de l'application de la loi de 1892, ne se sont pas réalisées. Ils prétendaient, ainsi d'ailleurs que certaines chambres de commerce, qu'il était dangereux d'organiser des tribunaux d'arbitrages, destinés à faire naître des difficultés, plutôt qu'à les atténuer ou à les faire disparaître. Ces craintes étaient chimériques et l'on voit au contraire que les grèves ont plutôt une tendance à diminuer. Le nombre qui en était de 634 en 1893, se trouve réduit à 405, en 1895. Encore y a-t-il lieu de tenir compte d'une circulaire de M. Lourties, ministre du commerce en date de l'année 1894 et prescrivant de signaler les grèves, même les moins importantes, ce qui ne se faisait pas auparavant. L'amélioration est donc plus sensible que les chiffres ne pourraient le faire croire. Nous n'allons pas jusqu'à dire que cette amélioration soit due à la nouvelle loi, nous constatons seulement qu'elle n'a pas occasionné, comme on semblait le craindre, une recrudescence dans le nombre des conflits.

Recours à la conciliation

ANNÉES	NOMBRE des grèves	NOMBRE des recours	Proportion pour 100 des recours	DEMANDÉS PAR			RÉSULTATS				Proportion pour 100 des accep- tations par rapport aux grèves
				les patrons	les ou- vriers	les pa- trons et les ou- vriers le juge de paix	Refus des pa- trons	Refus des ou- vriers	Refus du pa- tron et des ou- vriers	Accep- tation	
1893	634	104	17,19	6	53	2	41	9	2	53	8,36
1894	391	101	25,83	4	51	2	24	4	1	72	18,41
1895	405	84	20,74	2	46	3	31	»	2	49	12,10
L'ensemble des 3 années . . .	1430	289	20,21	12	150	7	96	13	5	174	12,16

Mais il faut bien reconnaître que la loi n'a pas donné, à beaucoup près, les heureux résultats qu'on en attendait. La proportion des recours est assez faible. Sur 1430 grèves qui se sont produites pendant ces trois années il n'y a eu que 289 demandes de conciliation, soit 20 demandes environ pour 100 grèves. Encore ce pourcentage se trouve-t-il singulièrement diminué, si on considère non pas le nombre des recours qui se sont produits, mais seulement ceux qui ont été acceptés par la partie adverse. L'Office du travail ne le fait pas et les résultats réels produits par la loi, s'en trouvent altérés. Qu'importe, en effet, le nombre des demandes, si ces demandes ne sont pas accueillies. S'il y a eu 289 recours, le nombre des acceptations n'est que de 174.

C'est ce dernier chiffre que nous prendrons pour base de notre raisonnement. Ainsi il y a eu 1430 grèves et on n'est parvenu à former en tout et pour tout, que 174 comités de conciliation. C'est alors une proportion non plus de 20 0/0, mais de 12 0/0 seulement, c'est-à-dire que sur 100 grèves qui se produisent, c'est seulement dans 12 cas, que l'on peut arriver à mettre les parties en présence. C'est un résultat, évidemment, mais il faut reconnaître qu'il n'est pas très brillant.

A quoi tient cet insuccès relatif de la loi de 1892 ? On peut en donner, d'abord, une raison d'ordre général et qui est inhérente à l'organisation même de l'arbitrage accidentel. Le moment est assez mal choisi pour parler de paix à des gens qui viennent précisément de partir en

guerre. L'intervention se produit presque toujours trop tard. C'est au moment même où naît le conflit qu'il serait possible et facile de l'apaiser. De là la supériorité des conseils permanents dont les membres peuvent s'entre-mettre dès le début entre les adversaires, sur les comités accidentels.

Outre cette infériorité originelle, l'inefficacité de la loi est encore due à la résistance des patrons. Non seulement ils n'y recourent que fort peu, les premiers : 12 fois en 3 ans, mais encore ils refusent, la plupart du temps, d'accepter les offres de conciliation faites par leurs ouvriers. Sur 289 demandes d'application de la loi, nous voyons 96 refus des patrons. La proportion est du tiers. Cette résistance est la résistance directe, tangible. Elle n'est pas la seule. Il est bien évident que les ouvriers invoqueraient bien plus souvent la loi de 1892, s'ils ne savaient se heurter à un parti pris qu'ils ne peuvent arriver à fléchir.

Pourquoi cette obstination ?

L'Office du travail, dans son optimisme, affirme qu'elle est due à ce que les patrons se méprennent sur la portée de la loi et s'imaginent qu'elle organise seulement l'arbitrage. La plupart du temps, en effet, ceux-ci répondent « que la question ne leur semble pas susceptible d'arbitrage ». Nous serions assez portés à croire qu'ils emploient ce seul mot et ne parlent pas de la conciliation, simplement pour ne pas allonger et surcharger leurs phrases. C'est pour eux une pure question grammaticale.

Les patrons n'ont-ils pas toute facilité, en effet, pour s'éclairer, et le juge de paix ne se ferait-il pas un devoir de leur donner tous les renseignements nécessaires ?

Nous serions plutôt portés à croire qu'on ne renonce pas volontiers au pouvoir absolu, quels que puissent être ses dangers. L'histoire nous montre que les monarques ne se pressent guère d'octroyer des chartes à leurs peuples. Les patrons ne tiennent pas davantage à goûter les charmes du régime constitutionnel. Il ne faut pas désespérer néanmoins, on doit attendre beaucoup des mœurs qui se forment et que la loi même contribue dans une large mesure à développer.

2. *Réformes nécessaires. L'Intervention obligatoire confiée aux inspecteurs du travail.* — Mais l'expérience et la statistique montrent que notre loi appelle des réformes et c'est surtout, croyons-nous, l'insuffisance de l'art. 10, lequel organise l'intervention d'office du juge de paix qui nous vaut les déceptions actuelles.

Ce n'est pas que le principe même posé par cet article soit mauvais, bien au contraire. Si l'essai est malheureux c'est qu'il a été trop timide. Il ne fallait pas s'en tenir à l'intervention facultative, mais organiser l'intervention forcée en cas de grève. Il ne fallait pas surtout confier au juge de paix cette mission qui ne demande pas seulement des sentiments pacifiques et du tact, mais surtout une connaissance approfondie du monde ouvrier et des choses de l'industrie.

Nous allons essayer de le prouver. Lors de la discussion de la loi, on a fait, à l'intervention forcée, deux objections. Elle portait atteinte à la liberté des parties, elle risquait de compromettre l'autorité du magistrat. En quoi ces objections sont-elles fondées ? On a semblé craindre que l'on établît ainsi l'arbitrage obligatoire. Mais ne voit-on pas, que s'il y a une obligation, c'est au juge et à lui seul qu'elle incombe. Il aura le devoir de proposer ses bons offices, mais rien n'empêchera de décliner ses offres. C'est au contraire la faculté même qu'on laisse au magistrat d'intervenir ou non, qui peut porter atteinte à son prestige. On lui donne ainsi un pouvoir d'appréciation qui va lui demander un tact infini. On risque surtout, comme la statistique le prouve, de le voir se tenir dans une prudente abstention : La liberté qui leur était donnée par la loi, les juges de paix l'ont traduite ainsi : Nous pouvons ne pas intervenir, n'intervenons pas.

C'est ainsi que sur 1430 grèves, ils n'ont proposé que 121 fois d'office la formation de comités de conciliation. Dans les 1309 autres cas ils craignaient sans doute, en prenant un rôle actif, de compromettre leur autorité. Parmi ces conflits il en est certainement qui auraient pu se résoudre par une médiation se produisant en temps utile. On ne peut raisonnablement soutenir le contraire. Alors pourquoi cette incurie ? Elle s'explique assez facilement. Les juges de paix ont des occupations qui les absorbent. Ils songent, avant tout, et ils n'ont pas tort, à

remplir leur office de juge. Ils ne peuvent s'occuper en même temps des questions industrielles et des questions juridiques. Bien souvent, quand la grève n'est pas très importante, ils ne savent seulement pas qu'elle existe. Quand ils interviennent ce n'est pas toujours de façon très heureuse. Ils connaissent mal l'ouvrier, ils restent magistrats, c'est-à-dire autoritaires, et échouent là où d'autres auraient réussi. Leur inaction peut s'expliquer encore d'une autre façon. Ils dépendent du ministère de la justice alors que c'est plus spécialement le ministre du commerce qui surveille l'exécution de la loi de 1892. Il en résulte que celui-ci ne peut avoir une action utile sur des magistrats qui ne sont pas ses subordonnés.

Nous croyons donc que l'art. 10 doit être réformé. Il faut décider qu'en cas de grève l'intervention sera obligatoire à défaut d'initiative de la part des intéressés et retirer au juge de paix une mission qu'il ne saurait, étant donné ses occupations absorbantes, remplir utilement. Il semble qu'on se soit, au Parlement, attaché trop exclusivement à l'idée de pacification qu'impliquait ce mot même de juge de paix, sans se préoccuper de savoir s'il aurait le temps et la compétence voulue pour remplir sa mission.

Mais une difficulté se présente : à qui va-t-on confier le soin d'intervenir. On sait qu'à la Chambre on avait proposé comme intermédiaires le maire ou le président du Tribunal de commerce. Mais, avait-on répondu à juste

titre, le maire est trop mêlé aux questions politiques pour être toujours impartial. Quant au président du tribunal de commerce, c'est un patron qui pourrait être suspect aux ouvriers. Qui désigner alors ? Peut-être pourrait-on choisir les inspecteurs du travail. Ils sont, il est vrai, en nombre assez restreint, mais les grèves ne sont pas si multipliées dans chaque département qu'ils ne puissent suffire à leur tâche. Leur surveillance, pourrait-on objecter aussi, ne s'étend pas aux mines. C'est vrai, mais rien n'empêcherait que leurs pouvoirs fussent étendus en ce qui concerne spécialement les questions de conciliation et d'arbitrage. Par contre, il y aurait à leur confier le rôle de médiateurs des avantages multiples. Par leur profession même, ils se trouvent en contact avec les ouvriers. Ils apprennent à les connaître. Ils sont au courant de ce qui se passe dans les ateliers. Rien ne leur serait plus facile que de choisir le moment favorable à une intervention. Enfin, ils sont sous la dépendance du ministère du commerce qui pourrait les diriger, les stimuler au besoin, et obtenir ainsi, nous en sommes convaincus, la fin de bien des conflits. Non seulement il serait à désirer qu'ils interviennent dans toute grève déclarée, mais il faudrait même les autoriser à proposer leurs bons offices dès la naissance du conflit. La proposition a été faite déjà, par M. Jaurès, il est vrai, mais ce n'est pas une raison suffisante pour la repousser. Il est bien des cas, en effet, où le conflit est très caractérisé avant que la grève n'éclate. Si on craignait

même de donner place à l'arbitraire on pourrait déterminer les cas d'intervention. Nous voudrions en un mot et cela bien entendu à défaut d'initiative de la part des intéressés, que les inspecteurs du travail aient la faculté d'intervenir d'office dès la naissance du conflit et l'obligation d'intervenir lorsque la grève viendrait à être déclarée. On arriverait ainsi à donner à l'arbitrage accidentel l'un des avantages les plus précieux des conseils permanents de conciliation.

Les raisons que nous avons indiquées font que la loi de 1892 n'a pas reçu une application aussi large qu'on pourrait le désirer. Elle n'a porté en trois années que sur 174 conflits. Comment ces conflits se sont-ils terminés, il est intéressant de le savoir. Le tableau ci-contre montre que le nombre des succès obtenus par les demandeurs a été de 30, celui des transactions de 71, soit en tout 101 résultats heureux, contre 73 échecs. Nous avons cru devoir donner dans un troisième tableau les résultats des grèves qui se sont produites pendant la période de 1890 à 1895. La comparaison des deux tableaux est instructive, mais aussi quelque peu décevante. Les parties qui recourent à la conciliation triomphent dans 58 cas sur 100 environ et échouent dans 42 cas. Celles qui n'y recourent pas voient leurs revendications rejetées dans 46 cas environ pour 100, et admises dans 54. La différence est assez peu sensible et nous avons été les premiers surpris par cette constatation.

Mais il est un point qu'il ne faut pas perdre de vue :

TABEAU II. — *Résultats des recours effectifs à la loi de 1892*

ANNÉES	Comités de conciliation formés	SUCCÈS	Transactions	Echecs
1893	53	13	22	18
1894	72	13	24	35
1895	49	4	25	20
Ensemble des 3 années... .	174	30	71	73

TABEAU III. — *Résultats des grèves qui se sont produites
de 1890 à 1895.*

ANNÉES	NOMBRE des grèves	POURCENTAGE DES GRÈVES suivies de :		
		Réussite	Transactions	Echecs
1890	313	27	21	52
1891	267	34	26	40
1892	261	22	31	47
1893	634	25	32	43
1894	391	22	33	45
1895	405	25	29	46
Ensemble . . .	2271	26 0/0	28 0/0	46 0/0

alors même que la proportion des échecs et des réussites serait identique dans les deux cas, il y aurait un avantage évident à recourir à la loi de 1892. Elle permet, en effet, d'obtenir des solutions plus rapides, d'éviter cette prolongation des grèves si nuisibles aux bonnes relations entre le capital et le travail, et si onéreuses pour tous.

Enfin, à côté des résultats directs donnés par la loi, il faut tenir compte aussi des différends qu'elle a contribué à aplanir. Bien souvent l'idée de conciliation repoussée d'abord a germé dans l'esprit des adversaires et ils ont terminé d'eux-mêmes par une entente amiable des grèves qui se seraient sans doute prolongées bien davantage.

3. *Arbitrage.* — Si les résultats de la loi en ce qui concerne la conciliation sont encore appréciables, il n'en est pas de même pour l'arbitrage. La conciliation du moins est acceptée par les ouvriers. L'arbitrage est repoussé aussi bien par les ouvriers que par les patrons. C'est ainsi que sur 48 refus de recourir à l'arbitrage qui se sont produits de 1892 à 1895, il y en a 20 des patrons, 5 des ouvriers et 14 des deux parties. Pendant ces trois années 13 grèves seulement ont été terminées par l'arbitrage, 8 en 1893, 2 en 1894, 3 en 1895. Comme on le voit il n'y a pas progression tant s'en faut, et il est à craindre que l'arbitrage n'entre pas de longtemps dans nos habitudes.

Ces insuccès semblent devoir être attribués surtout à la répugnance qu'ont les parties à confier à des tiers

le soin de leurs intérêts. D'ailleurs elle est justifiée dans une certaine mesure. On sait que si les arbitres ne s'entendent ni sur la solution à donner au conflit, ni sur le choix du tiers arbitre, c'est le président du tribunal qui désigne ce dernier. Ce choix fait ainsi par une personne étrangère n'est pas pour rassurer les parties.

Une remarque en terminant. La loi de 1892 permet de recourir à la conciliation même avant la cessation du travail. Dans la pratique, fort peu de recours de ce genre se sont produits, ce qui est fort regrettable. On en peut citer seulement 20 dans l'espace de ces 3 années, 11 grèves ont pu ainsi être évitées. Il semble qu'on ait cru qu'il était nécessaire que la grève fût déclarée pour qu'on fût autorisé à réunir un comité de conciliation. En Angleterre, il en est tout autrement et presque toujours la tentative de conciliation précède la grève. Cette différence d'attitude tient surtout, croyons-nous, à une différence dans la force de résistance des ouvriers de l'un et l'autre pays. L'ouvrier anglais a derrière lui une association puissante, il se sent assez fort pour éviter toute manifestation inutile. L'ouvrier français, moins soutenu, se croit forcé d'appuyer par une grève immédiate ses revendications.

Nous ne nous sommes occupés jusqu'ici que des résultats donnés par la loi jusqu'à la fin de 1895. Pendant ces trois années la progression n'est pas très sensible. Nous avons sous les yeux la statistique des dix premiers mois de l'année 1896 et nous devons dire qu'aucun changement ne semble se manifester. A fin octobre il y avait en 431

grèves. Le nombre des recours à la loi était de 84, mais les parties n'avaient consenti que 49 fois à former des comités de conciliation. C'est sensiblement la même proportion que pour les années précédentes.

II. — L'initiative privée.

L'initiative privée n'avait pas attendu la loi de 1892 pour créer des institutions de conciliation ou d'arbitrage. Mais il faut reconnaître que ces créations sont fort peu nombreuses. Alors qu'en Angleterre, comme nous le verrons, ce sont les particuliers qui ont donné au mouvement en faveur de l'arbitrage une très vive impulsion, en France, on attend que l'État veuille bien résoudre lui-même la question :

Il est des économistes pour dire que nous sommes ainsi faits et que c'est chez nous question de nature. De même quand on constate que nos colonies ne prospèrent pas on vient déclarer gravement que l'esprit de colonisation nous manque. C'est le fameux argument de Molière : *Cur opium facit dormire quia est in eo virtibus dormitiva*. Il faut se défier de ces idées toutes faites qui sont souvent erronées. Si les ouvriers attendent beaucoup de l'État, c'est parce qu'ils le voient puissant et qu'ils sont faibles. Réduits à leurs seules forces ils ne peuvent espérer triompher de la résistance des patrons. Ils ont, il est vrai, le droit de s'associer, mais les associations ne peuvent se développer en un jour, elles sont trop faibles encore pour pouvoir lut-

ter. Aussi, voyons-nous que malgré leurs efforts les ouvriers n'ont pu arriver à créer par eux-mêmes les institutions de conciliation et d'arbitrage qu'ils désirent.

Quoique ces institutions soient peu nombreuses, nous n'entreprendrons pas de les énumérer toutes. Notre intention est seulement de donner une idée du mouvement des esprits et d'indiquer le sens des recherches auxquelles on s'est livré. Les types d'organisation dus à l'initiative privée peuvent se ramener à trois : les comités de conciliation accidentels, l'arbitre accidentel, les conseils permanents de conciliation ou d'arbitrage.

1. *Conseils accidentels.* — Ces conseils accidentels qui sont les plus nombreux ont été généralement formés sous l'influence des chambres syndicales, dont l'existence était déjà tolérée bien avant la loi de 1884 qui est venu accorder au monde du travail le droit d'association. Dès 1878, nous voyons la chambre syndicale des ouvriers peintres en bâtiments de Paris s'entendre avec la chambre patronale pour nommer des délégués chargés de dresser un nouveau tarif.

Quelques années plus tard, en 1881, se crée une fédération des travailleurs du livre, dont les luttes sont particulièrement intéressantes. Cette fédération comprend des ouvriers appartenant aux diverses professions qui se rattachent à l'industrie du livre, elle s'étend à toute la France et même à l'Algérie. Elle est organisée de la façon suivante : elle a à sa tête un comité central et est divisée

en un certain nombre de sections locales. Elle comptait lors de sa fondation 125 syndicats adhérents et 6.000 membres environ.

Dès le début, elle posa, en principe, qu'une tentative de conciliation serait toujours tentée avant que la grève ne fût déclarée. Voici d'après les statuts comment on procède. Dès qu'un conflit s'élève et avant de se mettre en grève, les ouvriers de la section intéressée doivent aviser le comité central. Celui-ci envoie sur les lieux un délégué qui apprécie la situation et fait auprès des patrons les démarches nécessaires en vue d'arriver à une entente. Lorsque les réclamations des ouvriers lui semblent mal fondées, il essaie de leur faire entendre raison. Lorsque ceux-ci déclarent la grève malgré le délégué ils ne sont pas appuyés par le comité central. Ce système a donné de bons résultats; à vrai dire, il ne s'agit pas là à proprement parler de conciliation mais plutôt d'une simple démarche faite par le délégué. Mais cette démarche ainsi tentée par un homme qui est de sang-froid et a l'expérience de semblables conflits peut souvent éviter une rupture. Pour montrer l'esprit qui anime ces délégués, nous ne saurions mieux faire que de reproduire ce passage du rapport de l'un d'eux, M. Keufer : « La défense moderne des intérêts ouvriers se fera mieux dans l'avenir par les négociations, par la diplomatie, le mot n'est pas trop prétentieux, par l'arbitrage, appuyé sur de gros bataillons de syndiqués, disciplinés, ponctuels dans l'accomplissement de leurs devoirs autant que conciliants, mais

fermes dans leurs revendications, plutôt que par des grèves fréquentes, trop souvent ruineuses, et qui sont la source de déplorables hostilités ouvertes ou latentes entre patrons et ouvriers » (1).

Sous l'influence de cette idée maîtresse qui dirigeait le comité central de faire prévaloir la conciliation sur la grève, certains syndicats locaux ont essayé de créer des commissions arbitrales mixtes. C'est ainsi qu'à Marseille, en 1884, une entente se produit entre patrons et ouvriers pour l'élaboration d'un nouveau tarif. Il fut même décidé que chaque fois que les deux parties le réclameraient il serait constitué une commission arbitrale pour apaiser, pour régler à l'amiable, les différends qui pourraient naître.

Mais pour un succès que de difficultés ne rencontre pas la fédération à faire prévaloir ces idées. A Nîmes, les patrons se coalisent pour déclarer la guerre à la chambre syndicale ouvrière. Ils ne veulent pas en reconnaître l'existence ni traiter avec elle et la grève éclate. A Lyon, un imprimeur accepte d'abord le tarif, puis à la première occasion refuse de l'appliquer et renvoie tous les syndiqués qu'il remplace par des étrangers. Les délégués se multiplient, à peine une grève est-elle terminée qu'une autre appelle leur présence dans une région différente.

A l'heure actuelle, des progrès sensibles ont été faits.

1. Typographie française du 16 octobre 1890. Rapport de M. Keuter, cité dans le livre de l'Office du travail sur la *conciliation et l'arbitrage*, p. 519.

A Lille, la chambre patronale accepte en 1894 le principe de la conciliation précédant la grève.

Enfin, une commission nationale mixte vient de se former (septembre 1895) entre l'union des maîtres imprimeurs de France et la fédération, chargée d'étudier les diverses questions qui intéressent la profession. On peut attendre beaucoup de cette institution au point de vue de l'amélioration des rapports entre patrons et ouvriers. La commission est formée de 9 patrons et 9 ouvriers recrutés dans toute la France. Elle s'est réunie le 26 mai 1896 à Paris pour nommer une sous-commission permanente. Nul doute que cette commission ne mette à l'étude la question de la conciliation car le principe en semble admis maintenant dans l'industrie du livre.

2: *Arbitrage*. — Si nous passons maintenant aux cas d'arbitrage, nous trouverons des exemples qui sont encore dans la mémoire de tous, ce qui nous dispensera d'insister.

La grève des omnibus. — C'est ainsi qu'en mai 1891, la grève des omnibus se termine par l'intervention du bureau du conseil municipal. Les délégués du syndicat formé par les ouvriers et employés de la compagnie désiraient être reçus par les administrateurs à qui ils se proposaient de demander la réduction à 12 heures de la journée de travail. La compagnie refusa de reconnaître l'existence du syndicat et d'entrer en relations avec ses membres. La grève alors éclata et la compagnie dut de-

mander au bureau du conseil municipal de vouloir bien s'interposer. Le président du conseil municipal accepta, convoqua les grévistes et en leur nom discuta un projet de convention qui fut signé par les deux parties. Un détail puéril mais qui est significatif est à signaler : les délégués du syndicat ne furent mis en présence du conseil d'administration que pour signer le compromis. On voit jusqu'à quel point on désirait éviter le contact des syndiqués. Il faut dire aussi que la grève ne fut pas à proprement parler terminée par un arbitrage, car si le bureau du conseil municipal a discuté la question, il l'a fait au nom des parties et en réservant leur acceptation. En réalité, on se trouve plutôt en présence d'une sorte de comité de conciliation accidentel composé des intéressés eux-mêmes. Dans la circonstance, c'était donc le syndicat qui traitait directement avec la compagnie. Le contrat ainsi formé ne devait pas être respecté longtemps par celle-ci. Elle voulut substituer la journée moyenne de 12 heures à la journée de 12 heures effectives, c'est-à-dire que tel employé pouvait avoir une journée de 14 heures un jour sauf à ne faire que 10 heures le lendemain. Cette prétention constituait une violation formelle des engagements pris. Le syndicat assigna alors la compagnie devant le tribunal de commerce.

Le jugement rendu en date du 4 février 1892 condamnait la Compagnie à n'exiger de ses employés qu'une journée fixe de douze heures, sous peine d'une astreinte

de 100 francs par jour de retard si la mesure n'était pas prise dans le mois de la signification.

Ce jugement est fort intéressant en ce qu'il reconnaît aux syndicats le droit de demander en justice l'exécution des contrats par eux passés. Il fait honneur aux juges qui l'ont rendu. Ce tribunal, composé uniquement de patrons, a agi avec un désintéressement, une impartialité méritoires. La jurisprudence, et on doit le regretter, n'a pas voulu entrer dans cette voie. Le 1^{er} février 1893, la Cour de cassation (1), dans l'affaire du syndicat des ouvriers tisseurs de Chauffailles, se prononça en sens contraire. Elle s'avisa d'appliquer ce vieil adage que personne n'a jamais bien compris : « nul en France ne plaide par procureur ». Il s'opposait, paraît-il, à ce que le syndicat vint exercer lui-même l'action. Le syndicat n'éprouvant aucun préjudice en tant que personne morale, devait indiquer les noms des ouvriers lésés, leur intérêt individuel étant en jeu. L'indemnité ne pouvait profiter au syndicat, mais à ses membres. Par contre, on lui reconnaît le droit de passer des contrats lorsque des intérêts professionnels se trouvent engagés. Tel était le résultat bizarre auquel on arrivait. On accordait ainsi aux syndicats un droit dépourvu de sanction. Ils pourraient bien passer des contrats, mais ces contrats les patrons auraient la faculté de les violer impunément, car le syndi-

1. Cass., 1^{er} février 1893, *Pandectes françaises*, 1, 94. Voir aussi dans la *Revue d'économie politique*, VIII, 94, p. 299, l'Organisation du travail par les syndicats professionnels de M. Raoul Jay.

cat ne pourrait les poursuivre. Qu'on ne vienne pas dire : mais les membres conservent leur droit individuel. On sait bien que ce droit est illusoire, et que les frais de procédure seraient tels que la mesure équivaldrait à une simple prohibition. Bornons-nous à constater une jurisprudence que nous ne saurions expliquer ni admettre. Mais il nous faut bien reconnaître que le simple bon sens est préférable quelquefois aux subtilités du droit.

La grève générale des mineurs du Pas-de-Calais. — Cette grève n'a pas eu de causes bien déterminées, et elle présente ceci de particulier que la grève fut votée d'abord en principe, et que c'est plus tard seulement qu'on se demanda ce qu'on pourrait bien réclamer.

En effet, dès les premiers jours de novembre, on procède à un vote par bulletin sous enveloppe sur la question de la grève générale : 20,513 mineurs y prennent part. 13,062 se déclarèrent pour la grève et 7,315 pour la continuation du travail ; il y eut environ 15,000 absentions (1).

C'est seulement le 8 novembre qu'on s'occupe de trouver des revendications à formuler. Nous n'entrerons pas dans le détail de ces griefs, qui étaient plus apparents que réels. Au fond, la question qui était en jeu c'était surtout la reconnaissance du syndicat par les Compagnies. On se

1. Voir le livre de l'Office du travail sur *la conciliation et l'arbitrage*, p. 535.

trouvait en présence d'une manifestation faite par les mineurs pour montrer qu'ils étaient organisés et qu'il faudrait dorénavant compter avec eux. Le secrétaire-général du syndicat, M. Lamendin, écrivit alors au comité des Houillères une lettre où étaient relatées les diverses revendications produites. A cette lettre il fut répondu point par point, mais par des refus polis. La grève éclata le 16 novembre. Dès le début, le gouvernement s'en préoccupa, et désigna cinq arbitres pour trancher le différend. Ces arbitres, acceptés par la Compagnie, ne le furent pas par les ouvriers, qui d'ailleurs en la circonstance avaient raison, ils disaient à juste titre que c'était aux parties elles-mêmes de nommer leurs arbitres. Ils désignèrent alors leurs représentants, au nombre de cinq, la Compagnie en nomma pareil nombre de son côté, mais émit la prétention de faire accepter pour tiers-arbitres la commission déjà nommée par le Gouvernement. C'était tout remettre en question. Le préfet du Pas-de-Calais, en la circonstance, se montra très habile. Il demanda aux deux parties de se réunir seulement pour se concerter, et de laisser de côté cette question des tiers-arbitres qui serait réservée. Il transformait ainsi la réunion en un simple comité de conciliation. La discussion s'engagea et fut suivie d'une entente d'autant plus facile que les revendications des mineurs n'étaient pas très sérieuses, et qu'ils en étaient arrivés à leurs fins, c'est-à-dire qu'ils avaient réussi à amener les Compagnies à reconnaître le syndicat et à discuter avec lui. Cette grève considérable,

puisqu'elle comprenait près de 40,000 mineurs, se termina à la fin de novembre 1891.

Les deux grèves de Carmaux. — A la différence des grèves précédentes, qui s'étaient terminées par conciliation, les deux grèves de Carmaux ont donné lieu à de véritables arbitrages, c'est-à-dire à l'intervention de tiers jugeant la question au lieu de se borner à la discuter à l'amiable.

La première grève occasionnée par des questions de salaires éclata le 7 mars 1892. Elle avait été précédée de démarches faites auprès de la Compagnie pour obtenir à l'amiable les diverses augmentations demandées, et dont le total s'élevait à près de 400.000 francs. Les mineurs s'adressèrent au préfet du Tarn pour le prier d'organiser un arbitrage. Ils désignèrent trois arbitres, MM. Gandiol, ouvrier mineur, Rondet, conseiller municipal de Saint-Étienne et Calvinhac, secrétaire de la chambre syndicale des mineurs de Carmaux. La Compagnie, de son côté, nomma pour la représenter : M. le baron Reille, président du conseil d'administration de la Compagnie, M. Albert Gigot, vice-président du conseil d'administration de la Société des mines, fonderies et forges d'Alais et M. Humblot, directeur de la Compagnie. Les arbitres ainsi choisis ne purent arriver à s'entendre, il fallut procéder à la nomination de tiers-arbitres. Ceux-ci, au nombre de trois, furent désignés l'un par la Compagnie, qui choisit M. Séguéla, ingénieur, l'autre par les ouvriers :

M. Soulières. Le troisième fut désigné à la demande des deux parties par M. le Ministre des Travaux publics, ce fut M. Aguillon, ingénieur des mines. Les trois tiers-arbitres devaient siéger en présence des membres de la Commission déjà nommée, qui pourrait ainsi expliquer ses appréciations et conclusions. Ils avaient d'ailleurs toute liberté et pouvaient s'entourer de tous les renseignements de nature à éclairer leur religion. Quant à la délibération finale, elle devait avoir lieu entre les tiers-arbitres, hors la présence de toutes autres personnes.

Après plusieurs réunions fort longues, les tiers-arbitres parvinrent à se mettre d'accord, et ils rendirent le 20 mars une sentence qui fut acceptée par les parties et termina la grève. La Commission avait d'ailleurs révisé d'une manière complète les tarifs précédents.

La seconde grève de Carmaux, qui éclata quelques mois plus tard, en août 1892, eut des raisons toutes politiques qu'on n'a pas oubliées.

Elle fut occasionnée par le renvoi de l'ouvrier Calvinhac qui avait été nommé maire de Carmaux, puis conseiller d'arrondissement, et à raison de ses nouvelles fonctions, devait demander de fréquents congés. Elle donna lieu à des scènes de violences regrettables. La maison du Directeur, M. Humblot, fut envahie et on le força à signer sa démission. Cette démission ne fut pas acceptée par la compagnie qui persista, d'autre part, à ne pas reprendre Calvinhac. Les principaux meneurs, ceux qui s'étaient livrés à des actes de violence furent renvoyés,

quelques-uns furent condamnés par le tribunal correctionnel d'Albi. La grève dura plus de deux mois sans que la compagnie consentît à un arbitrage. La Chambre des députés s'occupa de la question, car il n'était guère douteux que c'était le maire que l'on avait voulu viser en Calvinhac beaucoup plus que l'ouvrier : M. le baron Reille, sur ses instances, accepta enfin l'arbitrage de M. Loubet, alors président du Conseil, les ouvriers acceptèrent également, sans enthousiasme d'ailleurs. A ce moment la compagnie offrait de reprendre tous les ouvriers à l'exception de ceux qui avaient été condamnés par le tribunal correctionnel d'Albi. Elle se refusait à consentir au remplacement du Directeur M. Humblot. M. Loubet lui donna raison sur ces deux points. En ce qui concernait le renvoi de Calvinhac, voici ce que décidait l'arbitre : considérant, disait-il, que le renvoi de M. Calvinhac ne peut être justifié par son absence du 5 juillet au 2 août ; qu'il était en permission régulière délivrée par le médecin de la compagnie ; que ce renvoi, peu après son élection à la mairie et au conseil d'arrondissement, a pu légitimement paraître une atteinte portée au suffrage universel ; que dès lors la compagnie a outrepassé son droit. Mais considérant que les nouvelles fonctions de Calvinhac ne sauraient lui permettre de se livrer à un travail régulier, etc., décide : Calvinhac sera réintégré dans ses fonctions d'ouvrier de la compagnie. Un congé lui est accordé pendant tout le temps que du-

reront ses fonctions de maire. Ainsi, M. Loubet, tout en reconnaissant que la compagnie avait eu tort, lui donnait en fait raison sur ce troisième point comme sur les précédents. De deux choses l'une, ou il fallait nettement reconnaître le droit de la compagnie et maintenir le renvoi, ou si on lui donnait tort il fallait, pour être logique, exiger la réintégration de Calvinhac. Celui-ci, d'ailleurs, s'était engagé par lettre à demander aussitôt un congé à la Compagnie.

Les ouvriers ne voulurent pas d'abord se soumettre à cette sentence. Mais l'opinion publique se prononça et ils durent l'accepter. Il faut constater une fois de plus que cette intervention est efficace, et que les ouvriers s'inclinaient devant le verdict de l'opinion. Une autre remarque doit être faite, c'est qu'il est regrettable peut-être de voir des membres du gouvernement accepter les fonctions d'arbitres. Leur personnalité disparaît en effet et si la sentence n'est pas respectée, c'est le gouvernement qui se trouve directement atteint.

3. *Les Conseils permanents. Le Conseil syndical mixte de la papeterie.* — Ainsi les cas d'arbitrages ont été jusqu'à présent peu nombreux en France. Nous allons voir que l'initiative privée n'a guère réussi non plus à créer de conseils permanents. Des tentatives intéressantes ont pourtant été faites qu'il est bon de signaler. Le plus ancien conseil permanent qui ait été fondé en France est celui qui fut créé en 1874 sous les auspices de la Chambre

syndicale de la papeterie. Celle-ci, sur les avis de son conseil M^e Vavasseur, s'occupa de former, de concert avec le syndicat ouvrier, un comité mixte composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers. Aux termes des statuts qui furent adoptés, le comité était compétent pour régler non seulement les questions ayant un caractère collectif, mais même les conflits individuels. Cela résulte des art. 1^{er} et 2 des statuts.

Art. 1^{er}. Il est établi un conseil syndical mixte composé de 8 membres de la Chambre syndicale du papier et de 8 membres de la Chambre syndicale des ouvrières et ouvriers papetiers. Ce conseil a pour mission de concilier tout différend qui pourrait s'élever à raison du travail, entre un patron et un ouvrier, et serait volontairement porté devant lui avant tout recours à la juridiction des prud'hommes. etc

Art. 2 En cas de conflit entre le groupe entier des patrons et celui des ouvriers, le Conseil mixte devra se réunir et tenter tous ses efforts pour établir la bonne entente et prévenir les grèves.

Ces statuts furent révisés et complétés le 23 janvier 1889. On décidait que dorénavant les réunions auraient lieu à dates fixes. On rendait ainsi le conseil véritablement permanent.

D'autre part on déterminait la composition du comité et le mode de votation. Il était dit dans l'art. 3 du nouveau règlement : « Pour examiner les différends soumis au Conseil, tous les membres présents auront voix con-

sultative, mais les résolutions ne seront votées que par un nombre égal de patrons et d'ouvriers, tous désignés par le sort, excepté le président et le secrétaire, qui sont désignés d'office pour prendre part au vote». Il résulte de cet article que ce n'est pas un comité de conciliation, mais un conseil permanent d'arbitrage qui était formé. Les membres prenaient part à un vote et devaient être en nombre égal de chaque côté. Ils constituaient un véritable tribunal. Il n'est pas parlé dans les statuts de la sanction des décisions prises ; cette sanction, en effet, est purement morale. Cette institution a donné les meilleurs résultats. Il résulte d'une lettre écrite le 2 janvier 1892 par M. Choquet, le président de la chambre syndicale du papier à M. le Directeur de l'Office du travail, qu'aucune grève générale ou partielle ne s'est produite dans la corporation papetière depuis sa fondation en 1874 (1).

Les typographes de Rouen. — Quelques années plus tard, en 1877, les typographes de Rouen formaient à leur tour une commission arbitrale analogue à celle dont nous venons de parler. Ce conseil permanent et composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers était constitué « dans le but d'établir entre les deux chambres syndicales des rapports réguliers pour tout ce qui concernait les besoins de l'imprimerie et de juger les différends qui viendraient à s'élever au sein de la typographie » ; plus spécialement

1. *La conciliation et l'arbitrage*, publication de l'Office du travail, p. 504.

on lui confiait le soin de résoudre les difficultés qui pourraient se produire au sujet d'un nouveau tarif qui venait d'être élaboré.

Cette commission se composait de 6 membres, 3 patrons et 3 ouvriers. Elle devait voter à nombre égal de patrons et d'ouvriers, et être présidée alternativement par un patron et par un ouvrier. Pendant plusieurs années elle n'eut pas à se réunir, aucune question ne lui étant soumise. En 1882 elle eut à réviser le tarif des prix de main-d'œuvre et se tira de cette tâche délicate à la satisfaction des parties.

La commission arbitrale des blanchisseuses de Boulogne-sur-Seine. — En 1891 les délégués des chambres syndicales patronales et ouvrières de la blanchisserie parisienne dressaient une sorte de code des usages et coutumes des blanchisseuses de cette région. Ils prévoyaient dans l'art. 13 de ces statuts professionnels la création dans les grands centres de chambres dites du travail de la blanchisserie sortes de commissions arbitrales qui devaient être composées d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. L'art. 14 prévoit une sorte de tentative de conciliation. La chambre, y est-il dit, donnera son avis motivé et fera en sorte d'obtenir une conciliation chaque fois qu'elle le pourra et qu'elle le jugera nécessaire. Mais en définitive c'est l'arbitrage qui est organisé. La commission fait signer aux parties une déclaration formelle comme quoi elles s'en

remettent à son arbitrage et on procède à un vote au sein du conseil.

Sur le modèle ainsi tracé un comité arbitral s'est formé à Boulogne en 1892. Parmi les différends qui lui ont été soumis un seul est allé jusqu'aux prud'hommes, qui d'ailleurs ont admis la décision des arbitres.

Le syndicat des ouvriers d'art. — Le comité fondé par les ouvriers d'art organisa une procédure plus complète que les précédents dans laquelle on peut distinguer deux phases successives, la conciliation et l'arbitrage. Le conseil devra comprendre un représentant patron et un représentant ouvrier par chaque catégorie d'industries formant le syndicat, sans que le nombre des membres puisse dépasser vingt (dix patrons et dix ouvriers). Le conseil est institué pour prévenir et régler les difficultés qui pourraient naître entre patrons et ouvriers au sujet des règlements d'ateliers, salaires, contrats de travail et d'apprentissage, de la durée du travail, des chômages, et généralement de tout ce qui concerne leurs intérêts économiques et qui lui serait soumis par le consentement mutuel des parties en cause.

L'organisation du Conseil est calquée sur celle du Conseil des prud'hommes. Il comprend un bureau particulier et un bureau général. Le bureau particulier fait de la conciliation. S'il ne peut réussir à mettre les parties d'accord il les renvoie devant le bureau général qui les juge. Ce dernier fonctionne comme tribunal arbitral. Au

cas où les voix se partageraient, l'affaire est remise à huitaine et les avis sont départagés par l'arbitre permanent. Cette organisation est, comme on le voit, fort intéressante et très complète. Jusqu'à ce jour ce conseil a eu à juger surtout des différends individuels. Sa juridiction est en effet beaucoup plus rapide que celle des prud'hommes.

La commission arbitrale mixte des coiffeurs de Paris. — Cette commission a été instituée surtout en vue de régler les litiges individuels et d'éviter ainsi la perte de temps qu'entraîne le recours aux prud'hommes. Toutefois les termes de l'art. 4 qui vise sa création sont assez larges pour s'appliquer même aux conflits collectifs. Voici cet article : Une commission de vingt membres (10 patrons, 10 ouvriers) sera constituée par les deux chambres syndicales. Cette commission aura pour mission de concilier ou de juger à l'amiable et le plus pacifiquement possible, les différends qui peuvent se produire entre patrons et ouvriers syndiqués dans les rapports corporatifs qu'ils ont entre eux. Elle prendra le nom de commission arbitrale mixte. — Il faudra, pour faire appel à cette juridiction, que les deux parties appartiennent aux chambres syndicales. La commission arbitrale ne pourra dans aucun cas, dit l'art. 6, être appelée à formuler une appréciation ou provoquer un jugement dans un différend survenu entre un ouvrier et un patron non syndiqués ou entre un patron syndiqué et un ouvrier qui ne le serait pas et *vice versa*, sauf le cas de demande d'arbitrage émanant des tribunaux compétents. Les syndicats réservent donc

à leurs seuls membres la juridiction de la commission arbitrale. Ils espèrent ainsi, si la tentative réussit, augmenter le nombre de leurs adhérents. A signaler aussi cette disposition de l'art. 7 : Dans le cas où une partie, n'acceptant pas la décision prise à son égard par la commission arbitrale mixte attaquerait l'autre partie devant une juridiction quelconque, les frais incombant par le fait de cette procédure seront remboursés à la partie attaquée par les soins des deux chambres syndicales. — La commission arbitrale ainsi formée a été fondée seulement en juin 1894 et il est difficile encore de pouvoir apprécier les résultats obtenus.

La commission d'arbitrage du tissage à Cholet. — Citons en terminant la création d'une commission d'arbitrage chargée de se prononcer sur les différends qui pourraient s'élever entre patrons et ouvriers au sujet de l'application du tarif de tissage à la main. En Angleterre nous verrons que les premiers conseils d'arbitrage ont été créés précisément dans les manufactures de tissage et de bonneterie. Les tarifs de ces industries sont en effet très complexes et soulèvent d'assez fréquentes difficultés d'application. Cette commission, d'ailleurs, ne s'est pas bornée à faire respecter les contrats, elle s'est occupée encore des intérêts généraux de la profession. C'est ainsi qu'elle est arrivée à obtenir dans une certaine mesure le relèvement des prix de façons. Les pouvoirs de cette commission ont été renouvelés par les intéressés au commencement de l'année 1895.

L'étude rapide des institutions de conciliation ou d'arbitrage créées en France par l'initiative privée, montre que des commissions mixtes n'ont été organisées que là où il existait déjà une chambre syndicale patronale et une chambre ouvrière. C'est toujours de l'accord des deux syndicats que sont nés les quelques conseils ou comités dont nous avons eu à nous occuper. Cela se conçoit d'ailleurs, il n'est guère possible que des ouvriers ou des patrons isolés puissent songer à de semblables créations. On espérait que bon nombre des comités accidentels créés par la loi de 1892 se transformeraient, une fois le conflit terminé, en conseils permanents. On se rappelle que dans la seconde partie du projet Jules Roche il y avait une disposition autorisant cette transformation. Ce titre II n'a pas été voté mais une autorisation était parfaitement inutile. On pouvait penser que le fait se produirait même en dehors de toute disposition légale ; il n'en a rien été et cette espérance a été déçue. D'ailleurs les résistances à la formation des conseils de conciliation et d'arbitrage continuent de la part des patrons. On ne pourrait en citer que de trop nombreux exemples. Retenons seulement comme particulièrement caractéristique le refus adressé aux mineurs du Nord par les compagnies intéressées. Le 26 novembre 1893 le congrès des délégués du syndicat des mineurs du Nord, réuni à Sin-le-Noble, prenait les décisions suivantes :

Le Congrès ;

Considérant qu'il y a lieu de faciliter la solution des

questions sociales, déclare plus que jamais nécessaire l'union de tous les ouvriers et affirme sa confiance en l'organisation syndicale, comme moyen de rénovation et de justice sociale ;

Répudie la violence et l'intolérance et devance les patrons dans la voie de la modération ;

Considérant, en outre, qu'une ère d'apaisement permettra d'examiner et de résoudre avec plus d'impartialité les questions ouvrières, le congrès est d'avis qu'il y a lieu d'organiser dans le bassin houiller des comités professionnels et permanents de conciliation et d'arbitrage, sur le pied d'une parfaite égalité entre patrons et ouvriers ;

Espère que tous les bons citoyens se joindront à M. Lozé (1) et au syndicat pour en propager l'idée et la faire accepter par les compagnies ;

Invite M. Lozé et le bureau du syndicat à se mettre en rapport avec les compagnies ».

Voilà une proclamation, on peut le dire, essentiellement pacifique, les mineurs font montre des meilleurs sentiments. On pouvait croire à une acceptation de la part des compagnies. Elles refusèrent pourtant, alléguant que c'était le syndicat seul qui avait pris cette initiative ; que les réclamations présentées par un ouvrier sont examinées par son surveillant direct, d'abord ; qu'il avait ensuite la faculté de s'adresser à l'ingénieur de son puits,

1. M. Lozé, d'Arras, était venu faire une conférence sur les Conseils permanents qui ont été créés à l'étranger.

après à l'ingénieur divisionnaire et enfin au directeur de la mine. D'autres raisons étaient données encore qui ne valent pas mieux que les précédentes : Ces comités constitueraient des causes de troubles permanents. Pourquoi enfin vouloir créer cette institution dans les mines plutôt que dans toute autre industrie. On ne peut pourtant pas demander à des mineurs de créer des conseils de conciliation dans les forges ou dans les filatures. De semblables arguments d'ailleurs ne se discutent pas. Ils suffisent à montrer à quel degré d'intensité atteint cette opposition. Ainsi, les ouvriers même syndiqués sont souvent impuissants, que peuvent faire alors les ouvriers isolés ?

La grande masse des ouvriers qui n'est pas encore syndiquée n'aura sa part des avantages que donne la conciliation ou l'arbitrage, que le jour où l'État interviendra pour créer lui-même des conseils permanents. La nécessité est d'autant plus impérieuse que depuis que les ouvriers ont cette ombre de loi qu'est la loi de 1892, ils se croient protégés et semblent moins songer à créer d'eux-mêmes des institutions de ce genre. Il faut signaler en effet que depuis 1892 très peu de conseils se sont créés, c'est à peine si on en pourrait signaler trois ou quatre. Le législateur ne doit pas laisser son œuvre inachevée. Il a donné aux ouvriers le droit de compter sur lui, il ne doit pas faillir à ses engagements.

DEUXIÈME PARTIE

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE A L'ÉTRANGER.

Au moment où nous abordons l'étude de la conciliation et de l'arbitrage à l'étranger, nous croyons utile de déclarer que nous ne voulons pas faire une énumération de tous les cas qui ont pu se produire dans les divers pays. Notre but est tout autre. Nous nous proposons seulement d'indiquer le caractère de ces institutions et de voir quelles sont les dispositions que nous pourrions emprunter aux législations étrangères. Tel est l'esprit qui nous guidera dans ce travail. Nous n'aspérons pas à dresser une statistique qui serait fastidieuse et assez inutile, mais seulement à réunir des documents nous permettant de mieux apprécier les diverses propositions qui tendent à modifier notre loi de 1892.

A l'étranger, comme nous l'allons voir la question a été très diversement résolue. La classification des divers types adoptés a été tentée sans grand succès d'ailleurs. Nous ne reproduirons pas la classification de M. Maurice Bel-
lan qui est fort ingénieuse, mais a le tort à nos yeux d'être

tre beaucoup trop compliquée. Il y a cinq ou six pays seulement qui aient organisé la conciliation et l'arbitrage, pourquoi les faire entrer dans une classification qui comprend au moins autant de divisions ou de subdivisions. Si nous devons opter nous préfererions avec M. Lyonnais (1) distinguer seulement deux groupes. Dans l'un nous rangerions les pays où on a respecté le principe de la liberté du travail. Les ouvriers peuvent s'organiser suivant leurs tendances et le caractère propre de leur race. Dans l'autre, les États où on a cherché à faire rentrer l'organisation actuelle du travail dans le vieux moule de la corporation obligatoire du moyen âge. Au premier groupe appartiennent l'Angleterre, les Etats-Unis, la Belgique, la Suisse, l'Italie, les Pays-Bas. Dans le second on peut ranger l'Allemagne, l'Autriche et la Russie. Mais à quoi bon s'embarrasser de semblables divisions qui sont ou trop compliquées ou trop larges pour avoir quelque avantage. Nous préférons indiquer seulement, pour fixer un peu les idées, le système que l'on peut considérer comme prépondérant dans les quelques pays dont nous allons nous occuper. En Angleterre le développement des institutions de conciliation et d'arbitrage est dû pour ainsi dire exclusivement à l'initiative privée. Les quelques lois qui existent sur la matière sont restées lettre morte. Dans les autres pays le législateur intervient davantage. Aux Etats-Unis il crée des Conseils officiels

1. Rapport Lyonnais, p. 11.

chargés d'offrir leurs bons offices aux parties et à leur refus de procéder à des enquêtes rendues publiques. En Belgique la loi institue des Chambres du travail, qui doivent être consultées par le gouvernement sur les questions ouvrières et ont au nombre de leurs attributions la conciliation et l'arbitrage. L'Autriche et l'Allemagne organisent des tribunaux industriels. Les conflits qui s'élèvent au sein des corporations sont réglés par des commissions d'arbitres. Mais dans ces divers pays, à côté des institutions officielles, on trouve des conseils dus à l'initiative des particuliers, leur nombre et leur importance varient d'ailleurs beaucoup d'une nation à l'autre.

BIBLIOGRAPHIE

Georges Howell : The Conflicts of Capital and labour, London, 1892.

Le passé et l'avenir des Trades-Unions, traduction Lecour, Paris, 1892.

H. Crompton : Arbitrage et conciliation entre patrons et ouvriers, traduction Weiler, Bruxelles, 1869.

Comte de Paris : Les Associations ouvrières en Angleterre, Paris, 1869.

Boulton : Les Conflicts du travail et la Chambre de commerce, Londres, 1890.

M. et M^{me} Sydney Webb : The history of Trade-Unionism, London, 1895.

Rapport Lyonnais sur l'arbitrage obligatoire (Angleterre) n° 3856.

Rapports annuels du Board of Trade de Londres.

Documents officiels du ministère du commerce et de l'industrie, France.

Collection du Bulletin de l'Office du travail.

Publication de l'Office du travail sur la Conciliation et l'arbitrage, Paris, 1893.

CHAPITRE IV

ANGLETERRE

1. *Les causes du développement de l'arbitrage en Angleterre. Rôle des trades unions.* — L'Angleterre est le pays où les institutions de conciliation et d'arbitrage ont pris la plus grande extension. Quelles sont les causes de ce développement ? il est intéressant de le rechercher.

L'Angleterre est le pays par excellence de la grande industrie. Or c'est précisément lorsque le nombre des ouvriers devient considérable, que le besoin de conciliation et d'arbitrage se fait le plus vivement sentir. Lorsque le patron n'emploie que quelques ouvriers ceux-ci peuvent discuter avec lui les questions relatives au travail. Il n'en est plus de même dans les grandes mines et manufactures. La disproportion de forces devient bientôt telle que les ouvriers éprouvent le besoin impérieux de se grouper pour rétablir l'équilibre rompu. C'est à cette évolution de l'industrie que l'on doit attribuer la puissance atteinte par les trades unions anglaises. Dès l'année 1824 la liberté d'association est reconnue. Il est vrai que les trades unions n'obtiennent que beaucoup

plus tard, en 1869, la personnalité civile. C'est cette dernière loi surtout qui leur a permis d'atteindre tout leur développement. Auparavant, comme elles n'avaient pas le droit de posséder, les vols commis à leur préjudice restaient impunis et dans ces conditions elles ne pouvaient guère s'enrichir. Ce n'est d'ailleurs pas sans difficultés que les trades unions ont triomphé. Comme partout elles ont dû recourir d'abord à la force et s'imposer ainsi aux patrons qui ne voulaient pas les reconnaître. Des luttes sanglantes s'engagèrent, des crimes de toute sorte furent commis. De part et d'autre l'hostilité était devenue telle que les deux partis se ruinaient à cette guerre et que l'industrie s'en trouvait profondément atteinte. On s'avisa alors d'avoir recours aux moyens pacifiques. A ce régime de luttes continuelles on essaya de substituer la conciliation et l'arbitrage.

C'est en grande partie à la sagesse et à la loyauté des trades unions que l'on doit cette heureuse évolution. A mesure qu'elles devenaient plus fortes elles renonçaient aux violences auxquelles elles s'étaient d'abord livrées. Leurs revendications prenaient un caractère de sagesse et de bon sens dont on doit les louer. Elles tenaient scrupuleusement les engagements pris et les auteurs anglais sont unanimes à reconnaître leur parfaite loyauté. L'un d'eux, Holliday, va même jusqu'à dire : « je ne connais pas un seul exemple d'ouvriers ayant failli à leurs promesses lorsqu'ils étaient représentés par leurs « trades unions ». Il faut dire que les associations anglaises sont admirable-

ment dirigées et ont souvent à leur tête des hommes de première valeur. Ces hommes trouvent là des positions stables, bien rétribuées, qu'ils ne songent pas à quitter pour se lancer dans la politique. Il n'est pas rare de voir des secrétaires de trades unions toucher par an 7 à 8000 fr. Ils ont en moyenne 200 livres sterling, soit environ 5000 fr. de traitement annuel. Aussi n'essaient-ils pas trop de fomentier des grèves qui en cas d'insuccès pourraient leur coûter leurs places. De semblables principes et une aussi habile direction ne pouvaient manquer de donner aux trades unions anglaises une force considérable.

Quelques chiffres pourront donner une idée de leur puissance. L'association des mécaniciens qui comprenait 34.000 membres en 1870 en comptait plus de 50.000 en 1886. A cette dernière date, l'association des charpentiers était de 25.000 membres, celle des fondeurs de fer de 12.000, celle des chaudronniers et constructeurs de navire de 27.000 environ, etc. Ces diverses unions ont des budgets considérables alimentés par les cotisations de leurs membres. Les sommes sont dépensées en secours aux associés et aussi en frais de grèves s'il est nécessaire. C'est ainsi qu'en 36 années les mécaniciens ont dépensé 66 millions, les fondeurs en fer 24 millions, etc. (1).

Le rapport annuel du Board of trade (Office du travail) pour 1893 contient une statistique presque complète des

1. Ces chiffres sont empruntés au rapport de M. Lyonnais, n° 3856, p. 37.

unions et indique le montant total de leurs revenus. Il résulte de ce document qu'à cette date il y avait en Angleterre 677 unions comprenant 1.270.789 membres et ayant un revenu de 1.996.971 liv. st. soit environ 50 millions de francs. On comprend aisément la puissance que peuvent donner de pareilles forces et de semblables richesses.

Mais il est d'autres raisons encore du développement considérable de l'arbitrage en Angleterre. A coup sûr, les associations ont puissamment contribué au succès final, mais aussi cette création correspondait à un besoin réel. Les Anglais n'ont pas de tribunaux de prud'hommes. Une loi de 1834 décide bien que le juge de paix dressera une liste de 6 arbitres pris en nombre égal parmi les patrons et les ouvriers et qu'en cas de conflit individuel les parties pourront choisir chacune un arbitre sur cette liste. Mais cette loi n'a jamais été appliquée. Elle est peu pratique d'ailleurs, car la sentence rendue, doit pour être exécutoire, être homologuée par le juge de paix. Cette procédure compliquée a le grave défaut d'être lente et coûteuse. D'où la nécessité de trouver un moyen plus économique et plus prompt de régler les litiges individuels. C'est une des raisons qui ont poussé au développement des conseils d'arbitrage. Partout, en effet, nous verrons que ces conseils ont en Angleterre une double compétence et qu'ils s'occupent aussi bien des conflits individuels que des conflits collectifs.

Enfin il faut remarquer que les industries anglaises

sont de celles qui se prêtent le plus facilement à l'extension de la conciliation et de l'arbitrage. L'Angleterre est avant tout le pays des grandes mines de houille et de la métallurgie, dans ces industries le salaire est le facteur le plus important du prix de revient. Si le prix du produit est de 5 par exemple, c'est parce qu'on aura dû payer peut-être 4 en salaires seulement. Il en résulte que toute variation du prix a sa répercussion sur les salaires. Il y a donc pour l'ouvrier un intérêt de premier ordre à savoir s'il n'est pas lésé au cours de ces continues fluctuations, si en un mot les variations dans les salaires restent proportionnelles aux variations dans les prix.

Nous n'entendons pas dire, par là, qu'il est des industries où il n'y a pas de relations entre le taux des salaires et le montant des prix, nous voulons exprimer seulement que ce rapport est plus ou moins direct et que l'élément main-d'œuvre a une importance plus ou moins considérable suivant les industries. Pour bien faire comprendre notre idée, prenons un exemple : La meunerie est une industrie dont l'outillage s'est beaucoup perfectionné depuis quelques années. Dans tel moulin de Paris par exemple on arrive facilement à une production de 300 quintaux de farine par 24 heures avec 4 ou 5 hommes seulement. Les éléments du prix de revient vont être pour une très grande part le prix d'achat de la matière première c'est-à-dire du blé, pour une part moindre mais assez forte les frais d'outillage et d'amortisse-

ment du capital et enfin pour une part tout à fait infime le prix de la main-d'œuvre. Si par exemple ces 300 quintaux sont revenus à 9000 fr. et que l'ensemble des 5 hommes ait été payé 45 fr. pour la journée, le rapport du prix de la main-d'œuvre au prix de revient sera de $45/9000$ ou $5/1000$, c'est-à-dire que la main-d'œuvre ne représentera que les cinq millièmes du prix de revient du produit. On conçoit que dans une semblable industrie la baisse du prix de vente ne déterminera pas nécessairement une baisse des salaires. De même lorsqu'une hausse se produira les ouvriers ne seront guère tentés d'en demander leur part parce que généralement il seront tout-à-fait étrangers à la production de ce surcroît de bénéfices. Dans les mines et la métallurgie il en est tout autrement ; ce qui est vendu c'est pour ainsi dire presque exclusivement le travail de l'ouvrier et toute hausse doit lui profiter comme toute baisse l'atteint immédiatement. De là la nécessité pour lui d'un contrôle rigoureux qui s'impose et de conventions servant à atténuer les effets désastreux pour lui de trop brusques variations dans les prix. De là, en un mot, le développement tout naturel de l'arbitrage et la conciliation dans les mines et dans la métallurgie.

Il y a d'autres industries encore pour lesquelles de semblables institutions sont nécessaires. Ce sont celles où des difficultés peuvent se produire à chaque instant au sujet de l'évaluation de la main-d'œuvre. Dans les grandes manufactures de bonneterie, de tissage, de chaussu-

res par exemple, les ouvriers travaillent généralement aux pièces. On doit dresser de volumineux tarifs de main-d'œuvre dont l'application donne lieu à des difficultés sans nombre. Aussi voyons-nous qu'en Angleterre la conciliation et l'arbitrage se sont développés dans les manufactures comme dans les mines ou la métallurgie... Là encore la nécessité a créé l'organe.

En résumé c'est au développement de la grande industrie, à la puissance de ses associations, à la nécessité de juger à peu de frais les conflits individuels, enfin aux caractères mêmes de son industrie que l'Angleterre doit les organismes si nombreux et si complets que nous allons étudier.

Les conseils de conciliation et d'arbitrage, qui ont partout servi de modèles en Angleterre aux institutions du même genre, furent créés l'un à Nottingham, en 1870, par M. Mundella, l'autre quelques années plus tard, en 1864 par M. Kettle à Wolverhampton. Mais on retrouve bien avant cette date des tentatives intéressantes. Il semble que dans certaines industries l'arbitrage accidentel ait été pratiqué de tout temps. L'association des typographes avait dès ses débuts organisé le recours à l'arbitrage. Le conseil se composait d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers mais il n'était pas permanent. On le formait seulement en cas de conflit et la mission des arbitres se terminait dès que le jugement était rendu. C'est vers l'année 1836 que les potiers de Glasgow instituèrent le premier conseil permanent. Une grève s'était produite à

la suite de laquelle les salaires avaient été fixés par les intéressés d'un commun accord. Mais des difficultés pouvaient se produire au sujet de l'exécution du contrat ainsi formé. Il fut décidé que ces difficultés seraient soumises à un conseil d'arbitrage composé de 3 patrons et de 3 ouvriers. Les résultats ainsi obtenus furent des plus satisfaisants. Le secrétaire du conseil écrivait en 1860 que l'on parvenait ainsi à arranger près de 90 affaires sur 100.

Vers l'année 1839 les tisseurs de tapis commencent à signer chaque année avec leurs patrons des conventions déterminant le taux des salaires pour l'année suivante. Mais les délégués des parties sont désignés chaque année et investis seulement de ce mandat spécial. Il ne semble pas que l'on se trouve en présence de conseils d'arbitrage. La tentative néanmoins est fort intéressante. Pendant de longues années cette habitude se perpétua, et on parvint ainsi à éviter les grèves qui étaient fréquentes auparavant.

Parmi ces premières tentatives on peut citer encore le conseil établi en 1849 pour régler les différends qui pourraient s'élever entre les fabricants de soie de Macclesfield et leurs ouvriers. Chacune des fabriques adhérentes envoyait au Conseil des délégués. Le nombre en était fixé à 24 (12 patrons et 12 ouvriers). On nommait en outre un président et un secrétaire qui n'avaient pas voix délibérative. La compétence du conseil s'étendait aussi bien aux différends collectifs qu'au règlement des conflits in-

dividuels. Il essayait d'assurer l'exécution de ses décisions par tout un système de pénalités. Si néanmoins les patrons ne s'exécutaient pas, le conseil leur retirait son appui, c'était inciter les ouvriers à se mettre en grève. Ce conseil n'eut qu'une existence éphémère et son échec est dû sans doute aux difficultés que l'application des amendes devait soulever.

On en était encore à la période des essais. Par la suite, comme nous l'allons voir, on renonce à ces sanctions matérielles, qui pour apaiser des conflits existants risquaient d'en provoquer de nouveaux et l'on arrive à s'en rapporter uniquement à la loyauté des parties. On reconnaît qu'en pareille matière la sanction morale est la seule qui soit véritablement efficace.

2. *Le Conseil de conciliation et d'arbitrage des bonnetiers de Nottingham* — Il nous faut étudier avec quelques détails ce conseil qui a servi de type à la plupart de ceux qui existent aujourd'hui en Angleterre. Il fut créé en 1860 par M. Mundella, propriétaire de l'une des fabriques de bonneterie de la ville dans des circonstances qu'il nous fait connaître lui-même :

A cette époque les rapports entre ouvriers et patrons étaient aussi mauvais que possible. « En temps de crise, dit M. Mundella, le manufacturier rançonnait ses ouvriers autant qu'il le pouvait, et d'autant plus, évidemment qu'il avait moins de conscience ; et lors des reprises, il résistait aussi longtemps que possible à la hausse les salaires,

naturellement amenée par l'accroissement de la demande. Les ouvriers envoyaient alors aux diverses manufactures des délégués de leurs associations. Ici, on les mettait à la porte, les patrons ne voulant pas reconnaître l'intervention des Trades Unions ; ailleurs on leur répondait : C'est bon, nous verrons ce que feront nos voisins. Après avoir été reçus de cette façon dans toutes les fabriques, il arrivait le plus souvent que les ouvriers abandonnaient le travail et faisaient une grève dont la durée ne dépendait plus que des circonstances. D'ailleurs, ils exigeaient peut-être plus qu'il n'était raisonnable de demander, plus que ne le permettait l'état des affaires. C'était alors entre le manufacturier et l'ouvrier à qui affaiblirait l'autre, jusqu'à ce qu'on arrivât à un compromis. »

L'année 1860 comme les précédentes avait vu se produire plusieurs grèves, la situation était très grave et les patrons songeaient à décréter un lock out général lorsque M. Mundella, aidé de deux de ses collègues qu'il avait pu convaincre, se décida à intervenir. Il réunit les chefs des associations ouvrières et leur montra combien ce système de luttes incessantes était déplorable, « il avait pour effet d'enlever aux patrons tous leurs profits quand la situation des affaires était prospère et de ruiner les ouvriers en temps de crise ; ce n'était en somme que le système de la spoliation réciproque ».

Il essaya aussi de faire entendre raison aux patrons. Ses idées d'ailleurs eurent beaucoup de peine à triom-

pher tant la défiance était grande de part et d'autre. Malgré tout il arriva à fonder ce qui fut appelé : un conseil d'arbitrage et de conciliation.

L'objet de ce conseil était de trancher les questions relatives aux salaires et « d'interposer son influence pour déterminer le caractère des différends qui peuvent se produire et pour y mettre un terme ». Il devait donc procéder, soit par voie de conciliation, soit par voie d'arbitrage. Il se composait de 11 industriels et de 11 ouvriers. Les statuts ne déterminent pas le mode d'élection des délégués. Ils disent seulement que « les ouvriers doivent être élus dans un meeting tenu par les différentes branches de la profession et les patrons dans un meeting public tenu par leur propre corps ». Les délégués étaient élus pour un an et rééligibles. Le bureau était composé d'un président, d'un vice-président et de deux secrétaires. Aux termes de l'art. 10 le président avait droit de vote et voix prépondérante en cas de partage. Ainsi le conseil dans ses assemblées plénières jugeait les affaires qui lui étaient soumises et rendait de véritables décisions. Ce conseil avait 4 sessions annuelles, une par trimestre mais en outre il pouvait être réuni sur requête adressée au président, signée par trois membres au moins et spécifiant la nature de l'affaire à examiner. Les membres devaient alors être convoqués dans les 7 jours de la demande ainsi faite. Les réclamations portées devant le Conseil devaient être exposées par écrit (art. 8). le terrain du débat se trouvait ainsi beaucoup mieux délimité.

Ces revendications devaient être envoyées au conseil une semaine au moins à l'avance afin qu'il eût le temps de les étudier. De plus lorsque la question visait une augmentation ou réduction de salaires le secrétaire du conseil devait être prévenu par écrit un mois à l'avance.

Au-dessous de ce conseil qui jugeait les affaires en dernier ressort il y avait un Comité chargé du préliminaire de conciliation. Ce comité se composait de 4 membres du conseil, « chargés de faire des enquêtes sur tous les points qui leur seraient signalés par les secrétaires ».

En réalité donc et avant d'en arriver à l'arbitrage, il y avait deux degrés de conciliation. L'affaire était d'abord soumise aux deux secrétaires du conseil qui essayaient de l'arranger; s'ils n'y parvenaient pas, le comité d'enquête s'efforçait de la régler à l'amiable; dans aucun cas, en effet, il ne devait rendre de jugement. Aucune affaire ne pouvait être portée devant le conseil si elle n'avait été discutée au préalable par le comité d'enquête. Ce préliminaire de conciliation était imposé aux parties. Enfin, si toute conciliation semblait impossible, c'était au conseil de rendre un jugement. Il procédait ainsi à un véritable arbitrage.

Tels étaient les statuts primitifs des bonnetiers de Nottingham. La procédure y comportait deux phrases distinctes : la conciliation et l'arbitrage. Ils furent modifiés quelques années plus tard, en 1864, et la conciliation vint y prendre une place plus importante au détriment de l'arbitrage. On s'était aperçu, en effet, qu'en procédant à

des votes au sein du conseil, des difficultés pouvaient se produire. Voici ce que dit à ce sujet M. Mundella : « Lors de la rédaction des statuts, il fut décidé que le président serait élu par l'assemblée générale, et qu'en cas de partage, sa voix serait prépondérante. Je fus appelé à la présidence et j'ai toujours été réélu depuis lors. J'ai donc un double vote, et deux fois ce second vote nous a mis dans l'embarras ; aussi, depuis quatre ans, avons-nous résolu de ne plus voter du tout. Nous en sommes arrivés à nous dire : « ne votons plus, essayons de nous mettre d'accord et nous y parvenons toujours » ainsi on s'adresse seulement à la conciliation pour prévenir ou trancher les différends. La réforme ainsi opérée n'est peut-être pas très heureuse, car elle risque de laisser des conflits sans solutions. Il eût mieux valu peut-être, tout en retirant au président le droit de décider en cas de partage, remettre ce soin à un arbitre. Il faut signaler une disposition fort intéressante des statuts de Nottingham, qui s'est très heureusement répandue, et que nous retrouverons souvent par la suite : Il était formellement stipulé dans le règlement que le conseil n'examinerait pas les réclamations des ouvriers en grève. L'habitude de procéder ainsi s'est généralisée en Angleterre, et, à l'inverse de ce qui se fait chez nous, les ouvriers commencent par épuiser tous les moyens de conciliation avant de se résoudre à la grève.

Le conseil de Nottingham a rendu pendant de longues années de sérieux services à la population industrielle de

cette ville. Mais l'introduction des machines, qui a bouleversé les conditions du travail, est venue lui porter un coup mortel. Il a disparu il y a quelques années seulement. D'après les renseignements recueillis à l'Office du travail, il serait question de le reconstituer sur de nouvelles bases.

3. *Le conseil d'arbitrage et de conciliation pour l'industrie du bâtiment à Wolverhampton.* — Ce conseil fut créé en 1864 à Wolverhampton, où des grèves venaient d'éclater dans l'industrie du bâtiment. Le maire réunit les patrons et ouvriers intéressés et leur conseilla d'élire des délégués qui seraient chargés de résoudre les questions en litige. De chaque côté six délégués furent choisis et d'un commun accord ils nommèrent comme président M. Rupert Kettle, juge de la Cour du comté du Worcestershire. Le système organisé par celui-ci diffère très sensiblement de celui de M. Mundella. Ainsi que nous l'avons vu, à Nottingham, c'était exclusivement à la conciliation qu'on avait recours pour résoudre les différends. M. Kettle, au contraire, donna la préférence à l'arbitrage. Son plan, dit M. Crampton, se basait sur une simple, mais admirable application du droit commun. Un Code des conditions du travail est dressé par les représentants des patrons et des ouvriers; ce règlement est affiché dans l'atelier et une copie en est remise à chaque travailleur. Les conditions du travail, ainsi portées à la connaissance des parties, deviennent un contrat qui lie le patron, comme chacun

de ses ouvriers, et qui a force de loi. Ainsi, la décision prise par le tribunal arbitral oblige les deux parties, comme pourrait le faire un contrat passé directement entre un ouvrier et un patron. Mais la solidité de ce lien est, il faut bien le dire, plus apparente que réelle. Nous avons signalé déjà les raisons qui empêchent l'obligation ainsi créée d'être effective. Les deux parties sont liées, ce n'est pas douteux, mais si elles ne respectent pas l'engagement, il sera bien difficile de les contraindre à l'exécuter. On aura beau fixer la durée du contrat, les intéressés n'en auront pas moins le droit de donner congé dans un délai très court. L'article 10 des statuts de Wolverhampton porte même qu'il suffit que les parties s'avertissent un jour à l'avance de leur intention de se quitter. D'autre part, le peu de solvabilité des ouvriers rendra toujours illusoire une action en dommages-intérêts dirigée contre eux. En dernière analyse, c'est seulement à la loyauté des parties qu'on peut s'en rapporter. Cette conception de M. Kettle pourrait donc être critiquée.

L'institution créée par lui est néanmoins fort remarquable. Voici quel en est le fonctionnement : Toute contestation de métier, disent les statuts, qui surgit entre un patron et un ouvrier, sera réglée par la sentence de huit arbitres pris par moitié parmi les patrons et les ouvriers. Si une majorité ne se forme pas, c'est le tiers-arbitre qui décide. Le rôle de ce tiers-arbitre est considérable. C'est à lui qu'on donne avis de la contestation. Il

est chargé alors de réunir les arbitres. Si ceux-ci peuvent trancher le différend, il n'intervient pas dans le débat, si au contraire les voix se partagent, il vote dans un sens ou dans l'autre, et détermine ainsi une majorité. Pendant plus de dix ans, M. Kettle a su admirablement remplir ce rôle délicat de tiers-arbitre. La sentence rendue sera obligatoire et définitive pour tous les points de la contestation arbitrée. Tels étaient les statuts primitifs, ils n'accordaient comme on le voit aucune place à la conciliation. A ce moment la différence était entière avec le règlement dressé par M. Mundella. A Nottingham on avait donné une place pour ainsi dire exclusive à la conciliation, à Wolverhampton, la conciliation était exclue et c'était l'arbitrage seul qui était organisé. Cette différence originelle ne devait pas tarder à s'amoinrir. M. Kettle se rendit compte qu'il n'était guère pratique de mettre à chaque instant en mouvement un appareil judiciaire aussi complet pour résoudre de simples conflits individuels. En 1866, c'est-à-dire deux années après la fondation du conseil, les statuts primitifs furent modifiés par l'adjonction d'un article relatif à la conciliation. Cet article était ainsi conçu : « Si une contestation de métier *d'un caractère privé* s'élève entre un patron et un ouvrier et qu'elle n'affecte pas directement les intérêts généraux du métier, le patron, avant de recourir à l'arbitrage, conformément à la disposition précédente, désignera un des arbitres patrons commis comme il a été dit, et l'ouvrier un des arbitres ouvriers. Ces deux arbitres se réuniront

aussitôt que possible et s'efforceront d'arranger le différend sans avoir recours à une procédure dans les formes. S'ils ne peuvent y arriver à la satisfaction des deux parties, le litige sera arbitré comme si aucune tentative de conciliation n'avait eu lieu. La place ainsi accordée à la conciliation n'était pas considérable. On ne pouvait régler de cette manière que les contestations d'un caractère privé, et encore à la condition que les intérêts généraux du métier ne fussent pas engagés. Mais cette réforme n'en était pas moins décisive. Le comité de conciliation parvint bien vite à rendre plus de services que le conseil lui-même. C'est M. Kettle qui le déclare : « sur vingt questions à résoudre, dit-il, il y en a seize qui se terminent par un compromis. »

On voit donc que les deux conseils de Nottingham et de Wolverhampton, qui vont servir de type à ceux qui se constitueront dans le pays entier, finissent par se ressembler singulièrement. Il subsiste pourtant entre eux quelques différences. Dans l'un des conseils la prépondérance appartient à la conciliation, dans l'autre à l'arbitrage. Enfin la conciliation n'est pas pratiquée de la même manière par M. Kettle que par M. Mundella. A Nottingham elle a un caractère surtout préventif. Elle intervient bien plutôt pour éviter les différends que pour les résoudre. Le conseil se réunit de façon régulière, qu'il y ait ou qu'il n'y ait pas de conflit à régler. Il cherche à prévoir les difficultés qui pourraient survenir pour les éviter. A Wolverhampton, au contraire, le conflit est

déjà né lorsqu'on a recours à la conciliation, il s'agit seulement de le terminer à l'amiable. La conciliation vient dans ce cas jouer un rôle analogue à celui de l'arbitrage. Ces deux conceptions, si remarquables, sont l'une et l'autre incomplètes. Il faut, en effet, accorder toujours une place à l'arbitrage qui est le dernier moyen efficace de résoudre pacifiquement un conflit sur lequel l'entente n'a pu se faire. Il est nécessaire d'autre part que la conciliation puisse se produire avant que le conflit ait éclaté, aussi bien qu'au moment même de la crise. Aussi les conseils qui se sont fondés par la suite n'ont pas été aussi exclusifs et ont accordé une large place aussi bien à la conciliation qu'à l'arbitrage. Ils ont réuni des dispositions qui se complètent et ont emprunté à la fois aux deux conseils dont nous venons de parler.

Il y a pourtant deux sages dispositions qui étaient insérées dans les statuts de Wolverhampton et que nous ne retrouverons guère : Art. 3. « Ni les patrons ni les ouvriers ne feront de distinction entre les ouvriers suivant qu'ils sont ou ne sont pas affiliés à une association ouvrière. » Art. 4. « Tout patron a le droit de conduire ses affaires comme il l'entend, en ce qui concerne : l'acceptation des ouvriers, les travaux qu'il juge un ouvrier capable d'exécuter, *le nombre de ses apprentis*, l'emploi des machines et de l'outillage, et, en général, tous les éléments de l'organisation de son atelier, sans toutefois qu'il puisse empiéter sur la liberté individuelle de l'ou-

vrier. » Nous allons voir souvent, au contraire, les associations exiger du patron qu'il emploie seulement des ouvriers syndiqués, ou le forcer à limiter le nombre de ses apprentis, à faire exécuter tel travail à la main, plutôt qu'à la machine, etc. Nous aurons soin de signaler ces cas, et nous aurons à nous demander par la suite quelle est la ligne de démarcation entre les revendications permises et celles qui ne le sont pas.

4. *L'arbitrage dans les mines et la métallurgie.* — Maintenant que nous avons étudié le fonctionnement des deux conseils qui ont servi de modèles à presque tous les autres, il nous faut nous rendre compte de la façon dont les exemples donnés ont été suivis, de l'importance des institutions créées et des particularités intéressantes qui se peuvent rencontrer dans ces organismes. Nous réunissons sous un même titre ce qui a trait aux mines et à la métallurgie, parce que, dans ces deux industries, à côté de la conciliation et de l'arbitrage, nous verrons apparaître souvent un autre mode de fixation des salaires, c'est le système de l'échelle mobile.

Telle usine ou telle houillère fera appel pendant quelques années à l'arbitrage pour adopter ensuite l'échelle mobile ou réciproquement. Bien souvent même les deux moyens seront employés d'une façon simultanée. Le système de l'échelle mobile, lequel soulève certaines difficultés d'application, se complète ainsi d'une manière heureuse par la conciliation ou l'arbitrage.

L'échelle mobile. — Qu'est-ce donc que ce système de l'échelle mobile ? Indiquons-le en quelques mots. La préoccupation constante et légitime des ouvriers employés dans les mines ou dans la métallurgie a toujours été d'établir une relation équitable entre le taux des salaires et le prix de vente des produits.

La convention qui détermine le taux des salaires correspondant à des variations déterminées dans les prix de vente constitue l'échelle mobile. Pour mieux faire comprendre en quoi consiste le système, prenons pour exemple le contrat passé à la fin de 1895 par les mineurs de Fife. On y détermine d'abord ce qu'on appelle les prix de base, ce sont ceux qui serviront de point de départ à la progression : lorsque la tonne de charbon se vendra rendue sur bateaux 5 sh. 6 (6 fr. 85), on décide que les prix payés à chaque catégorie d'ouvriers seront les mêmes qu'en 1888. En cas de baisse du prix de vente ce taux sera d'ailleurs maintenu. Les prix de 1888 constituent donc un minimum de salaire au-dessous duquel on ne saurait descendre. En cas de hausse il est stipulé que toute augmentation de un shelling sur le prix de base déterminera une augmentation de 12 1/2 0/0 sur le salaire type. Ainsi tel ouvrier qui gagnait 4 sh. (5 francs) en 1888 continuera à les gagner d'après notre convention si le charbon vaut 5 sh. 6. Si le prix augmente de 1 sh. c'est-à-dire est porté à 6 sh. 6 il touchera ses 4 sh. augmentés de 12 1/2 pour cent soit 4 sh. 5. De même si le charbon vaut 7 sh. 6 soit une augmentation de 2 unités sur le prix de base il aura un

salaire de 4 sh. plus deux fois 12 1/2 pour cent soit 5 sh. et ainsi de suite. Les conventions ainsi passées indiquent toujours le temps pendant lequel elles seront valables et les délais de dénonciation du contrat. En général les parties doivent, dans ce dernier cas, faire connaître leurs intentions trois mois à l'avance.

Ce système de l'échelle mobile est fort répandu en Angleterre.

Il ne constitue d'ailleurs qu'un procédé purement empirique. On arrive par tâtonnements à déterminer ainsi d'une manière assez exacte la part qui doit revenir à la main-d'œuvre. Aussi les prix de base et le taux de la progression ne sont-ils pas toujours très faciles à établir. Souvent des contestations se produisent à ce sujet. Enfin les ouvriers reprochent surtout au système de leur être préjudiciable pendant les périodes de hausse. Écoutons à ce sujet la déposition faite le 12 février 1892, par M. Thomas Carlston, secrétaire de l'Association des métallurgistes pour les districts de Cleveland et de Durham (1) : « J'ai souvent remarqué, dit-il, que les patrons tirent un grand profit des fondeurs quand le marché est à la hausse. Car qu'arrive-t-il avec une échelle mobile ? Ce sont les résultats d'un trimestre écoulé qui déterminent les salaires du trimestre suivant. Eh bien, il peut se faire, et cela se fait, que lorsque le fer a atteint son prix maximum, les patrons se mettent à restreindre la

1. Cité dans la publication de l'Office du travail, p. 42.

production, à éteindre les fourneaux et faire chômer une partie de leur personnel. De sorte que, pendant le trimestre durant lequel les ouvriers devraient bénéficier de la hausse, ils peuvent se trouver sur le pavé, et nous n'avons aucun moyen de l'empêcher, car les patrons ont absolument le droit d'éteindre leurs fourneaux si telle est leur volonté. Aussi il me semble qu'il serait préférable d'accorder l'augmentation pour la période même qui a vu la hausse se produire. Il est vrai que lorsque le marché est à la baisse, nous profitons pendant trois mois des résultats du trimestre précédent ». Le mécanisme créé par l'échelle mobile ne permet guère de suivre pas à pas les fluctuations du marché et la fixation par des conseils de conciliation ou d'arbitrage semble préférable.

Ces conseils ont d'ailleurs cette supériorité qu'ils peuvent servir non seulement à déterminer les taux des salaires, mais encore à régler les différends qui peuvent se produire sur d'autres questions.

Ces explications données revenons à la métallurgie et aux mines où les deux systèmes se rencontrent d'une façon parfois simultanée.

Le conseil d'arbitrage du nord de l'Angleterre. — Ce conseil fut créé en 1869 dans des circonstances particulièrement difficiles. L'industrie du fer, qui s'était implantée dans cette région depuis quelques années seulement, avait pris une très rapide extension. Les ouvriers qui étaient venus de tous les points de l'Angleterre ne se con-

naissaient pas et il n'y avait entre eux aucune cohésion. De plus, l'instabilité est grande dans cette industrie et les crises y sont fréquentes. Autant de raisons qui rendaient singulièrement difficiles les rapports entre patrons et ouvriers. M. Crompton dit à ce sujet : « L'histoire de la profession fut dans cette contrée celle d'une lutte sans trêve ; chez les ouvriers, une défiance profondément enracinée ; chez les patrons un manque absolu d'intelligence et de bienveillance. De plus, dans la métallurgie du fer, les divers corps de métiers sont, l'un vis-à-vis de l'autre, dans une entière dépendance, aussi, lorsqu'une grève se produit dans une branche de la profession, les affecte-t-elle nécessairement toutes et oppose-t-elle des entraves absolues à leur prospérité. Rien d'étonnant donc, à ce que la réunion de ces éléments discordants produise des grèves fréquentes (1). Des grèves éclataient en effet presque chaque année. Las de cet état de choses les ouvriers songèrent à recourir à la conciliation et envoyèrent quelques-uns des leurs à Nottingham pour y étudier la question. Quelques mois plus tard le conseil était fondé. Voici quelle en était la composition : Les usines de la région qui avaient adhéré aux statuts envoyaient chacune deux délégués : un patron et un ouvrier. Les membres ouvriers élus pour un an étaient rééligibles. Le bureau se composait d'un président, un vice-président et deux secrétaires. Si le président est un patron, le vice-président doit être un ouvrier ; chaque partie nomme

1. Crompton, p. 42.

un des deux secrétaires ; ceux-ci n'ont pas droit de vote, mais les usines qu'ils ont délégués peuvent envoyer d'autres représentants à leur place. Si l'un des délégués d'une usine est empêché d'assister à une séance du conseil, l'autre représentant de la même usine s'abstient de voter.

Le conseil juge les différends, mais comme le président n'a pas voix prépondérante, il est possible qu'aucune décision ne puisse être prise. On a alors recours à l'arbitrage d'une personne étrangère. Toute affaire doit, avant d'arriver au conseil, subir un préliminaire de conciliation. A cet effet, un comité permanent composé de 5 patrons et 5 ouvriers est chargé de procéder aux enquêtes et d'essayer d'arranger les différends ; mais il ne peut rendre de jugement. La conciliation comprend même, à vrai dire, plusieurs degrés successifs. Si un ouvrier a quelque sujet de plainte, il doit s'en ouvrir, d'abord, au délégué ouvrier de l'usine à laquelle il appartient. C'est là une idée très heureuse, le délégué qui est un camarade de l'ouvrier le détournera d'adresser des réclamations sans fondement et aura grandes chances d'être écouté. « Si, au contraire, la plainte paraît fondée, le plaignant et le représentant ouvrier en saisiront, au moment convenable, le contre-maître ou le directeur ou le chef d'industrie. La plainte sera rédigée d'après un formulaire qu'on pourra se procurer chez les secrétaires. » Dans bien des cas cette démarche amènera l'arrangement de l'affaire. On ne peut qu'applaudir à la disposition qui or-

donne de rédiger la plainte d'après un formulaire. On évite ainsi toute récrimination qui pourrait venir envenimer la querelle.

Une troisième tentative de conciliation est faite par le comité d'enquête, et c'est seulement si elle n'aboutit pas que le conseil est appelé à statuer. Enfin, le conseil refuse d'examiner l'affaire en cas de grève ou de lock out jusqu'à ce que le travail soit repris.

Ces statuts ont comme on le voit, la plus grande analogie avec ceux de Nottingham. La procédure est la même, on s'est contenté seulement de modifier la composition du conseil pour arriver à étendre à toute une région des dispositions qui ne concernaient qu'une seule usine. Pour bien se rendre compte des résultats donnés par ce conseil, il faut les apprécier pendant la crise qui se produisit en 1874 et continua l'année suivante.

Jusque-là aucune difficulté n'avait pu se produire, les salaires avaient augmenté d'une façon presque continue. Mais soudain les choses changèrent. La baisse fut rapide; en dix-huit mois les salaires tombèrent de 32 0/0. Ces réductions successives furent supportées sans une plainte. L'année suivante les patrons proposèrent une nouvelle réduction, un arbitrage eut lieu, qui donna tort aux ouvriers. Ils se soumirent encore et acceptèrent la décision des arbitres.

« Dans quelques-uns des districts les plus éloignés, dit M. Crompton, les ouvriers manifestèrent cependant d'abord quelque émotion et refusèrent de travailler; mais

leurs chefs qui étaient membres du conseil, leur remontrèrent l'importance qu'il y avait à respecter leurs engagements et les supplièrent de ne pas attenter par leurs actes, à la réputation de l'ouvrier anglais. En deux ou trois jours, tous les hommes étaient à la besogne, travaillant à des prix qui constituaient une réduction de 38 p. 100 sur ceux de 1873.

Si l'on se reporte à la situation de ces districts avant l'institution du conseil (1860 à 1869) et si l'on songe à la façon paisible dont tout s'est passé pendant une crise aussi intense que celle dont nous venons de parler, on ne s'étonnera pas de voir les patrons désireux de témoigner en faveur du système. »

En 1879 le conseil établit dans la métallurgie le système de l'échelle mobile des salaires. En même temps les institutions de conciliation et d'arbitrage, bien loin de disparaître, se complétaient. Jusqu'ici le conseil tout entier devait se réunir, quelle que fût l'importance de l'affaire à lui soumise.

Il fut décidé qu'on créerait un comité auxiliaire (joint committee) composé de 6 patrons et de 6 ouvriers pour juger les différends particuliers à chaque usine. Le conseil se réservait seulement les questions générales susceptibles d'intéresser l'industrie de toute la région. — Indiquons en terminant que le conseil étend son action sur presque toutes les usines de la région. « Sur 21 usines, 18 sont adhérentes à l'association et trois autres suivent les règles qu'elle adopte. En 1890, la production

de ces usines a été de 2.846.089 tonnes, soit 36 p. 100 de la production de l'Angleterre (1). Il est vrai que patrons et ouvriers sont puissamment organisés et que leurs associations comprennent les 8 dixièmes du chiffre total des membres exerçant la profession.

Le conseil de Midland. — Nous ne dirons que quelques mots de ce conseil, bien que son importance soit considérable, parce que les règles qu'il suit sont à peu près les mêmes que celles du conseil du Nord de l'Angleterre. Le nombre des établissements adhérents à ce conseil est de 42. Ces établissements ne sont pas tous représentés directement au sein du conseil qui comprend seulement 12 patrons et 12 ouvriers. Il serait peut-être désirable que les statuts fussent modifiés sur ce point. Dans la région, la majorité des établissements est hostile au principe de l'organisation. Les patrons veulent, suivant leur expression « rester les mains libres ». Mais dans la pratique ils observent les décisions prises comme les adhérents effectifs du conseil.

Si nous bornons là nos exemples, c'est seulement pour ne pas allonger inutilement ce travail. Les institutions de conciliation et d'arbitrage, sont en effet très répandues dans la métallurgie. Leur rapide expansion a été due surtout à une société puissante : l'association des travailleurs du fer et de l'acier de la Grande-Bretagne. Cette union compte au nombre de ses adhérents les trois

1. Chiffres tirés de la publication de l'Office du travail, p. 41.

quarts des ouvriers métallurgistes de l'Angleterre, elle ne reconnaît une grève et ne consent à l'appuyer, que si on a eu recours au préalable à la conciliation et à l'arbitrage. Grâce à elle, il est peu d'établissements qui n'aient leur conseil. Quant aux résultats obtenus, voici ce qu'en dit M. Aucott dans sa déposition devant la commission royale du travail en 1892. « Une expérience de vingt années a eu pour résultat de démontrer que les conseils de salaires, tels qu'ils existent dans les districts métallurgiques du Midland et du nord de l'Angleterre, procurent les moyens les plus satisfaisants, et en réalité les seuls possibles, pour régler équitablement et paisiblement les inévitables fluctuations des salaires. Le conseil a été en outre un procédé d'éducation pour les deux parties. Il a obligé, d'une part, les patrons à mettre moins d'arbitraire dans leurs décisions et d'autre part les ouvriers à se montrer plus raisonnables dans leurs demandes et plus disposés à suivre les avis de leurs chefs. Il a écarté la crainte des grèves et des lock outs et donné plus de confiance aux patrons pour de grandes entreprises. »

L'arbitrage dans les mines. — Les conseils de conciliation et d'arbitrage sont très nombreux en Angleterre dans les industries extractives. On les rencontre surtout dans le Northumberland, le Comté de Durham, le Pays de Galles, le Cumberland, le Monmouthshire le Yorkshire et le Staffordshire.

Il faut dire que dans ces diverses régions, les patrons, aussi bien que les ouvriers, forment de très puissantes associations. Dans le Northumberland, les patrons syndiqués possèdent à eux seuls 50 houillères, dans le Durham 149, dans le pays de Galles et le Monmouthshire 207. Dans le Durham, l'association ouvrière compte près de 50.000 adhérents. On comprend facilement l'influence qu'exercent d'aussi formidables groupements. Cette forte association est peut-être le plus sûr garant de la solution pacifique des conflits.

Les conseils d'arbitrage sont créés généralement à la suite d'un accord entre les deux associations patronales et ouvrières. L'organisation, sauf quelques légères variantes que nous aurons à signaler, est assez uniforme. Nous essaierons d'en donner une idée générale car il nous serait impossible d'étudier chaque cas en particulier.

Il y a lieu de faire une distinction suivant qu'il s'agit de l'établissement des tarifs ou des difficultés relatives à leur application.

La détermination du taux des salaires se faisait, jusqu'à ces années dernières, de la façon suivante. Dans chaque district, des conférences spéciales avaient lieu entre les délégués des deux associations. Dans certaines régions, on préférait, pour éviter des révisions trop fréquentes, adopter le système de l'échelle mobile. Une grande grève se produisit en 1893 qui vint changer ces habitudes pour un assez grand nombre de mines. Cette grève éclata dans le Midland où les patrons voulaient opérer une réduction

sur les salaires. Elle ne tarda pas à s'étendre et il y eut à un moment jusqu'à 300.000 grévistes. La situation devenait des plus graves et la plupart des industries se trouvaient atteintes et réduites au chômage lorsque le premier ministre, M. Gladstone, se décida à intervenir. Déjà des pourparlers avaient eu lieu, mais n'avaient pu aboutir. M. Gladstone fit accepter l'intervention de lord Rosebery « qui ne serait pas un arbitre, qui ne prendrait pas part aux votes, mais bornerait son action à offrir ses bons offices pour aider les parties en cause à conclure un accord. »

Les fédérations des patrons et des ouvriers nommèrent alors chacune 14 délégués avec pleins pouvoirs pour résoudre le conflit. Un accord intervint sur les bases suivantes : 1^o Un bureau de conciliation sera immédiatement constitué pour un an au moins ; il sera formé d'un nombre égal de représentants des propriétaires de mines et des mineurs, soit 14 de chaque côté. Ce bureau tentera, avant sa première réunion, de choisir un président pris en dehors de lui, et s'il n'y réussit pas, il priera le président (speaker) de la Chambre des communes d'en désigner un. Le président aura voix prépondérante. Le bureau, une fois constitué, aura le pouvoir de fixer le taux des salaires pour des périodes à déterminer et cela à partir du 1^{er} février 1894. La première réunion aura lieu le 13 décembre 1893 à Westminster Palace Hôtel. 2^o Les mineurs reprendront immédiatement le travail à l'ancien taux des salaires jusqu'au 1^{er} février 1894.

La réunion des délégués eut lieu à Westminster à la date annoncée. Les parties ne purent s'entendre sur le choix du président qui fut désigné, ainsi qu'il était convenu, par le speaker de la Chambre ; ce fut lord Shand qui fut choisi. Dans cette première réunion, on déterminait seulement la procédure à suivre. Une disposition du règlement est à signaler, c'est la suivante : « Toutes les questions doivent, en première instance, être soumises au conseil et examinées par lui, le désir des parties étant de résoudre les difficultés à l'amiable, s'il est possible. Si les parties ne peuvent s'entendre, la réunion sera ajournée pour une période qui ne dépassera pas vingt et un jours et l'affaire en litige sera discutée plus à fond par les membres de chaque groupe ; l'arbitre sera convoqué par les secrétaires pour la nouvelle séance si l'affaire revient en discussion, et cette fois, si les parties ne peuvent encore s'entendre, l'arbitre émettra un vote prépondérant et définitif. »

Quant à la question des salaires, elle fut réglée seulement dans une séance ultérieure tenue le 19 juillet 1893. Le nouveau tarif opère une réduction de 10 0/0 environ sur le taux des salaires de 1888. Il restera en vigueur jusqu'au 1^{er} août 1896.

La plupart des districts miniers sont représentés dans le conseil qui porte le nom de Conseil de conciliation de l'industrie houillère de la Grande-Bretagne. Le Yorkshire, le Lancashire, le Derbyshire, le Nottinghamshire, le

Cannock Chase, sont soumis à sa loi (1). Les autres districts continuent comme autrefois à régler le taux des salaires soit par des conférences entre les parties, soit par l'établissement d'une échelle mobile.

Lorsqu'il s'agit, au contraire, de résoudre les conflits que peut soulever l'application du tarif, c'est à des comités mixtes permanents qu'on s'adresse. Ces comités sont composés d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. Tantôt, le président a voix prépondérante, tantôt, en cas de partage, on s'adresse à un tiers arbitre. Souvent, d'ailleurs, les contestations sont réglées à la mine même par la conciliation. Tel est le mode de procéder dans le Northumberland, le Cleveland, le Yorkshire. Dans d'autres régions, il existe certaines particularités. Dans le comté de Durham, par exemple, il y a non plus un seul mais quatre comités mixtes (*joint committee*). Les mineurs, les machinistes, les mécaniciens et les fabricants de coke ont chacun le leur. Dans cette région, le taux des salaires était fixé par un conseil de conciliation qui avait été établi sur le modèle du Conseil de l'industrie houillère de la Grande-Bretagne. Il vient de disparaître à la suite d'un vote des mineurs se prononçant pour sa suppression par 33.114 voix contre 17.556 et 13.361 abstentions (1).

Dans le pays de Galles et le Monmouthshire, le taux des salaires est déterminé par le système de l'échelle mobile. Un comité mixte, composé de onze patrons et onze ouvriers,

1. D'après le *Bulletin de l'Office du travail*, 1894, p. 37, 223, 385.

1. *Bulletin de l'Office du travail*, 1896, p. 355.

a pour fonctions d'en assurer l'exécution et de traiter des questions générales et locales. Mais le président de ce comité n'a pas voix prépondérante et, d'autre part, les patrons ne veulent pas entendre parler d'arbitrage. Ils prétendent qu'en ce cas le nombre des plaintes deviendrait beaucoup plus considérable parce que les ouvriers savent que les arbitrages se terminent généralement par des transactions. Cette obstination a occasionné des grèves assez fréquentes.

Enfin, le Straffordshire sud et le Cumberland font exception à la règle en ce sens qu'il n'ont qu'un seul comité pour régler toutes les questions, c'est-à-dire non seulement pour s'occuper des différends particuliers, mais même pour déterminer le taux des salaires.

Nous devons constater que dans les mines comme dans la métallurgie, des crises violentes ont été traversées sans encombre grâce aux conseils d'arbitrage. C'est ainsi que dans les mines du Durham, une série d'arbitrages a permis en quelques années, de 1873 à 1880, de diminuer les salaires de plus de 40 pour cent. Cette baisse était évidemment nécessaire, mais si les ouvriers n'avaient pu se rendre compte par eux-mêmes de la situation, des grèves n'auraient pas manqué d'éclater.

Le même fait s'est renouvelé dans d'autres districts et les ouvriers en ont gardé une prévention contre l'arbitrage qui, disent-ils, se produit toujours à leur préjudice. La vérité est que les patrons accordent d'eux-mêmes des augmentations lorsqu'ils le peuvent, parce qu'ils savent

qu'on ne manquerait pas de les leur imposer. Les ouvriers, au contraire, résistent, ne veulent pas consentir à des diminutions quelquefois nécessaires et l'arbitre doit se prononcer contre eux. Ce préjugé n'en a pas moins contribué dans une large mesure à occasionner les deux grandes grèves qui se sont produites dans cette industrie, celle de 1892, pendant laquelle plus de 100.000 mineurs du Durham ont été réduits au chômage, et celle de 1893 qui a compris jusqu'à 300.000 personnes.

On doit constater, d'ailleurs, que les institutions d'arbitrage ont donné de moins bons résultats dans les mines que dans la métallurgie. Les ouvriers y sont moins disciplinés et leurs associations n'arrivent pas toujours à leur faire respecter les sentences rendues. Ces sentences, il faut bien le dire, laissent quelquefois à désirer lorsqu'elles sont rendues par des tiers arbitres étrangers à la profession et qui manquent souvent des connaissances techniques indispensables. Des grèves se produisent aussi à la suite des lenteurs des comités mixtes. Ceux-ci sont en trop petit nombre, ils sont surchargés d'affaires et font attendre quelquefois pendant de longs mois leurs décisions. Mais si des infractions se produisent, elles sont rares, et les principes de libre discussion sont entrés pleinement dans les mœurs.

L'arbitrage dans diverses industries. — Fidèles à la méthode que nous avons indiquée, nous ne ferons pas une

énumération des cas d'arbitrage qui ont pu se produire dans les diverses industries.

Nous avons préféré faire un choix et prendre à titre d'exemple l'industrie de la chaussure. Nous aurions pu aussi bien choisir le tissage, la bonneterie, la dentelle, l'industrie du bâtiment où les institutions d'arbitrage sont très répandues. Mais les statuts des divers conseils établis ne sont pas très différents les uns des autres et ceux qui sont adoptés dans la chaussure forment une sorte de type moyen. En outre cette industrie est de celles où l'utilité des institutions que nous étudions se fait le plus vivement sentir. Des différends d'un caractère technique y surgissent pour ainsi dire journellement, le travail aux pièces y étant la règle presque générale, constitue tout naturellement un terrain fertile en éléments de conflit, par suite de la variété des travaux, des méthodes d'exécution et de la diversité des matériaux employés. Telles sont les raisons qui ont déterminé notre choix.

L'arbitrage dans la chaussure. — Il y a en Angleterre depuis longues années, de nombreux conseils locaux dans l'industrie de la chaussure. Le 10 août 1892 un conseil national a été fondé à la suite d'une entente entre les associations nationales, patronales et ouvrières. Voici quelles sont les statuts de ce conseil : ils prévoient deux cas distincts suivant qu'il s'agit de l'établissement des prix ou des difficultés que pourrait soulever leur application.

Dans le premier cas, une conférence nationale, composée d'un nombre égal de délégués des associations de patrons et d'ouvriers, se réunira une fois l'an et plus souvent s'il est nécessaire, pour examiner les tarifs et aussi les questions d'ordre général. On pourra également avoir recours à l'arbitrage en cas de désaccord. Dans le second cas, c'est-à-dire quand il s'agit soit de difficultés relatives au taux du salaire, soit de toute autre question particulière, ce sont des conseils locaux permanents qui se prononcent.

Ces conseils sont organisés sur le modèle du conseil de Londres, c'est-à-dire de la façon suivante : Ils sont permanents et composés d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. Enfin le conseil choisit dans son sein un comité d'enquête qui reste en fonctions durant toute l'année. Si un conflit se produit, l'ouvrier doit d'abord exposer ses griefs au patron ou à son représentant à la fabrique. Si l'entente ne peut se faire, le représentant de l'Union ouvrière a une entrevue avec le patron à ce sujet. Enfin si le désaccord persiste, le patron et le représentant de l'Union soumettent le point en litige au comité d'enquête. Le comité ne peut rendre de jugement, il cherche seulement à amener une entente. S'il n'y réussit pas, l'affaire est portée devant le conseil. Le conseil se réunit tous les trois mois ; il se réunit en outre sur une demande signée de trois de ses membres spécifiant la question à étudier. Il juge sur mémoire rédigé par écrit.

Si dans une réunion du conseil, les membres patrons et

ouvriers ne sont pas égaux en nombre, tous sont admis à discuter ; mais avant de passer au vote, l'égalité des deux parties doit être établie et celle qui est le plus fortement représentée, désigne par tirage au sort ceux de ses membres qui doivent s'abstenir de voter. Le conseil prend alors une décision, mais il peut arriver, le président n'ayant pas voix prépondérante, qu'aucune majorité ne se forme. En ce cas il y a lieu à un arbitrage.

Les membres patrons et les membres ouvriers ont eu soin de choisir au préalable chacun un arbitre ou un arbitre commun. S'il y a deux arbitres ceux-ci choisissent le tiers qui doit les départager. Cette dernière partie du règlement nous semble trop compliquée, le système du président arbitre, pratiqué comme nous l'avons vu dans certaines industries, nous semble de beaucoup préférable. Mais, par contre, on ne saurait trop louer les dispositions qui organisent la conciliation. Les tentatives réitérées qui sont faites pour arriver à une entente amiable ne peuvent que donner les meilleurs résultats. C'est à ce système de degrés successifs dans la conciliation que les conseils d'Angleterre doivent, croyons-nous, une partie de leur succès. Une autre disposition commune d'ailleurs à tous les conseils anglais, c'est qu'en aucun cas le travail ne doit être suspendu.

Nous avons tenu à décrire toute cette organisation si bien comprise quoiqu'elle n'existe plus qu'en partie. Des difficultés se produisirent. Certains patrons ne voulurent pas accepter les décisions du conseil national. Les autres

firent cause commune avec eux et un lock out fut déclaré. Plusieurs semaines se passèrent ainsi sans qu'on pût arriver à une entente. Enfin un comité mixte dont la décision fut adoptée trancha le différend. Nous donnons quelques extraits de cette décision prise le 19 avril 1895 parce qu'ils montrent que les ouvriers n'avaient pas su se borner dans leurs revendications et avaient dépassé la mesure. Les ouvriers, était-il dit, ne pourront obliger un patron à employer un ouvrier déterminé ni un ouvrier à travailler pour un patron indiqué par eux. Ils n'interviendront pas dans les règlements établis par les fabricants pour assurer la discipline intérieure et l'assiduité au travail dans leurs ateliers. Ils n'imposeront aucune restriction à l'introduction des machines, ni à la production résultant de leur emploi. Toutes ces prohibitions montrent bien que les ouvriers avaient émis des prétentions exorbitantes. Chose plus grave, le conseil national semblait dans la tourmente, seuls les conseils locaux étaient maintenus. Les attributions de ces conseils étaient ainsi réglées par l'art. 5 de la convention. Art. 5 : Les conseils locaux auront pleins pouvoirs pour trancher toutes les questions concernant les salaires, les heures de travail et les conditions d'emploi de toutes les catégories d'ouvriers dans leurs districts respectifs, lorsque ces questions n'auront pu être réglées directement entre patrons et ouvriers ou leurs représentants.

1. D'après les *Bulletin de l'Office du travail*, de 1894, p. 224 et 226 ; 1895, p. 239 et 303 ; 1896, p. 297.

Si nous pouvions passer en revue les autres industries, nous trouverions dans la plupart d'entre elles des conseils analogues à celui que nous venons de décrire. Tantôt, lorsque les intérêts généraux sont à peu près les mêmes dans toute une région, le conseil étend son action sur un grand nombre d'usines, tantôt, au contraire, il est purement local. Mais, presque partout il en existe, et c'est un fait infiniment rare de voir une grève se produire sans que plusieurs tentatives amiables aient été faites pour l'éviter.

Mais il y a bien aussi quelques ombres au tableau et certaines prétentions des ouvriers semblent inquiétantes, comme on va le voir par les quelques exemples que nous allons citer. C'est ainsi que sir Henri James a eu à résoudre, dans l'industrie de la chaussure, ces deux contestations : des ouvriers se plaignaient que les patrons emploient des jeunes filles à la pose des semelles intérieures des chaussures ; c'était là, disaient-ils, le travail des finisseurs. D'autres demandaient que le nombre des apprentis et leur proportion par rapport au nombre des ouvriers fût fixée par l'arbitre. Cette seconde prétention est d'ailleurs presque généralement admise en Angleterre. Dans l'industrie de la teinture, voici les règles concernant l'embauchage : les membres des deux syndicats ouvriers s'engagent à ne travailler que pour les membres de l'association des maîtres teinturiers, à moins d'y avoir été autorisés par le comité mixte qui existe dans la corporation. Les patrons, de leur côté, s'astreignent à n'employer que des ouvriers

syndiqués, à part les contremaîtres, les femmes et les enfants au-dessous de 16 ans, à moins que les syndicats ne puissent leur fournir tout le personnel nécessaire et convenable. C'est donc le syndicat qui se charge de l'embauchage des ouvriers. Les patrons ne peuvent refuser les ouvriers qui leur sont ainsi présentés que s'ils ont des motifs sérieux à faire valoir. C'est le comité mixte qui apprécie.

L'union des ouvriers des docks veut se réserver un monopole et va jusqu'à refuser les adhésions. Elle ne reçoit plus de nouveaux candidats dans le syndicat qu'elle a formé.

Des conflits se sont produits à plusieurs reprises entre ouvriers de professions similaires. A Newcastle on Tyne, les charpentiers employés à la construction des navires se plaignent d'empiètements de la part des menuisiers et se mettent en grève. Un arbitrage a lieu qui n'est pas respecté. Mais les associations ouvrières blâment si énergiquement les coupables, qu'ils finissent par se soumettre. On pourrait multiplier ces exemples; nous avons voulu indiquer cette tendance, que nous retrouverons d'ailleurs en Amérique, qu'ont les associations puissantes à revenir au régime des corporations. Bornons-nous pour le moment à constater ce fait, sauf à revenir plus tard sur la question.

6° *Le conseil de conciliation de Londres.* — Ce conseil diffère profondément de ceux que nous venons d'étudier.

Nous avons vu jusqu'ici que les conseils étaient formés toujours de membres appartenant à une même industrie. Le conseil de Londres, au contraire, devait, dans la pensée de ceux qui l'ont créé, étendre son action sur les diverses industries de la capitale. Aussi est-il composé de membres appartenant à plusieurs professions. Il fut organisé en 1889 à la suite de la grande grève des ouvriers des docks, qui causa un si grave préjudice au commerce de Londres. La chambre de commerce s'émut, et c'est sous ses auspices que le conseil fut créé. Il se compose de douze membres représentant le capital, élus par le conseil de la chambre de commerce ; il leur est adjoint quatre membres « d'office », choisis en raison des emplois importants qu'ils occupent ou de leurs travaux propres ; enfin de douze membres représentant le travail, élus par les ouvriers. Le mode d'élection des délégués ouvriers est assez remarquable et mérite d'être cité. Les diverses industries de Londres (il y en a près de 600) étaient divisées en douze groupes. Dans chaque groupe, les diverses unions ouvrières procédaient à l'élection d'un, deux ou trois délégués, suivant le nombre de leurs membres. Pour prendre part au vote, il fallait qu'une association comptât au moins 200 membres, mais pour atteindre ce chiffre elle pouvait se joindre à d'autres unions. Les délégués ainsi élus choisissaient alors le représentant du groupe au conseil. Le procédé est ingénieux, mais cette élection à deux degrés est assez compliquée. De plus, et c'est là un grave inconvénient, il

n'y a que les unions qui prennent part au vote, les ouvriers libres ne se trouvent donc nullement représentés.

Les attributions du conseil sont assez complexes, on peut les rattacher à ces trois idées, il devait : 1° pousser à la création de comités corporatifs ; 2° jouer, dans certains cas, le rôle de tribunal d'appel ; 3° s'il n'y avait pas de conseil corporatif, ou si ce conseil était impuissant, le suppléer au besoin et offrir ses bons offices aux parties. Voilà d'excellentes intentions, mais il faut bien dire que le conseil de Londres n'avait guère de moyens pratiques de les accomplir. En fait, il n'a pas créé de conseils corporatifs et n'a pas davantage servi de cour d'appel. Occupons-nous donc seulement des cas où il a eu à intervenir directement. Voici quelle est alors la procédure suivie : le conseil invite d'abord les parties à une conférence contradictoire sur le sujet du litige ; cette conférence a lieu dans les locaux de la chambre de commerce mis gracieusement à la disposition des parties. Dans le cas où elle ne pourraient arriver à un accord, elles seront invitées à exposer leur affaire devant le conseil pour en recevoir avis, médiation ou assistance. Si elles le préfèrent, le conseil les assistera dans le choix d'arbitres auxquels finalement l'affaire serait soumise pour en décider. Le conseil de conciliation de Londres ne se constitue pas en effet lui-même comme un corps d'arbitres, sauf le cas où les deux parties lui en signifieraient expressément le désir par écrit.

Quant aux résultats obtenus, ils ne sont guère remarquables. En 1895, le conseil est intervenu dans neuf conflits et en a terminé trois, deux par la conciliation, un par l'arbitrage. En 1894, les vingt-deux conseils de ce genre qui existent en Angleterre ont pu faire accepter seulement trois fois leurs offres de médiation (1). De pareils insuccès suffisent à déceler les vices d'un système. Le conseil n'a pu remplir le rôle qu'il aspirait à jouer, parce qu'il ne parvenait à inspirer aucune confiance aux parties. Comment pourrait-il d'ailleurs en être autrement? Voici, par exemple, des fabricants de pianos, MM. John Brinsmead et fils, qui s'adressent au conseil. Il s'agit de savoir s'ils paieront leurs polisseurs à la journée ou aux pièces. Le conseil peut-il trancher lui-même la question? Non, bien évidemment. Sur les vingt-huit membres qu'il comprend, vingt-sept sont tout à fait étrangers à la profession et le vingt-huitième, le représentant du groupe auquel appartiennent les polisseurs, n'a guère plus de compétence, c'est peut-être un charpentier, car le groupe doit comprendre toutes les industries du bois. Le conseil pourra seulement rapprocher les parties, jouer un rôle analogue à celui du juge de paix dans la loi française; est-il besoin pour cela d'une réunion aussi nombreuse? Nous ne le pensons pas, et les résultats montrent que notre opinion est bonne. Nous avons cru devoir insister sur ce conseil de Londres, parce

1. *Bulletin de l'Office du travail*, 1896, p. 238 et 300.

que ce système a été reproduit dans d'autres pays. Les chambres du travail belges s'en rapprochent dans une certaine mesure. Et en France même, la proposition de loi de M. Mesureur sur les conseils du travail rappelle par quelques points l'institution anglaise.

Lois sur l'arbitrage en Angleterre. — Les lois sur l'arbitrage n'ont donné jusqu'à ce jour, aucun résultat en Angleterre, nous passerons donc très rapidement sur leur examen. D'ailleurs, toute cette législation vient d'être abrogée par une loi nouvelle, la loi du 7 août 1896, due à M. Mundella. L'art. 6 de cette loi porte en effet : « La loi de 1824 sur l'arbitrage entre patrons et ouvriers, la loi de 1847 sur les conseils de conciliation, et la loi de 1872 sur l'arbitrage entre patrons et ouvriers sont abrogées. » Néanmoins, pour mieux faire comprendre la loi nouvelle, il n'est pas inutile de dire un mot de cette législation disparue. La loi de 1824 donnait au juge de paix le pouvoir de désigner un certain nombre d'arbitres, patrons et ouvriers, parmi lesquels les parties engagées dans un conflit individuel pouvaient choisir leurs juges. Mais la sentence devait être homologuée par le juge de paix et les arbitres connaissaient seulement de l'exécution des contrats. L'acte de St-Léonard, en 1867, sans modifier la procédure précédente, accorde le droit de fonder des conseils de conciliation ou d'arbitrage. Dorénavant les parties pourront choisir leurs arbitres dans ces conseils. Mais il faudra que ceux-ci se fassent

reconnaître. La sentence devra être homologuée. Le conseil n'est nullement autorisé d'ailleurs, à fixer un taux des salaires pour l'avenir. Ces deux lois constituent d'assez mauvaises contrefaçons de nos conseils de prud'hommes.

La loi du 6 août 1872 est beaucoup plus large. Elle accorde aux arbitres choisis par les parties, non seulement le pouvoir de juger les différends relatifs à des contrats existants, mais encore celui de se prononcer sur les conditions du travail et le taux des salaires. L'ouvrier à qui copie de la convention intervenue est notifiée, a quarante-huit heures, pour faire connaître son refus. Cette loi, comme les précédentes, est restée lettre-morte. M. Boulton, dans son livre sur *Les conflits du travail et la chambre de commerce*, en indique avec beaucoup de sens la raison. « Si, dit-il, un ouvrier s'engage pour une semaine ou pour un mois à un prix fixe, il est tenu à cet engagement par les lois ordinaires. Que pourrait faire de plus, une Cour d'arbitrage avec des pouvoirs obligatoires? Une fois ce court engagement terminé, serait-il possible de forcer un ouvrier à travailler à un métier particulier, à une place déterminée sans sa libre volonté? Ce qui est vrai pour un seul, l'est également pour plusieurs. »

Une loi toute récente, la loi du 16 août 1896 sur la conciliation, mérite un examen plus approfondi. Elle est due d'ailleurs à un homme qui connaît merveilleusement toutes ces questions : M. Mundella. Cette loi, donne au Board of trade (bureau du travail), de multiples attribu-

tions, en vue soit de prévenir, soit de régler les conflits industriels.

Pour éviter la production même des conflits, le Board of trade cherchera à créer dans les régions où il n'y en aurait pas, des conseils permanents de conciliation. Il pourra nommer une ou plusieurs personnes pour faire une enquête sur les conditions du travail dans l'industrie, conférer avec les employeurs et les ouvriers, au besoin avec les autorités, avec les associations locales au sujet de l'opportunité de cet établissement dans le district, ou dans une industrie déterminée.

Si le conflit est déclaré ou imminent, le Board of trade pourra exercer toute ou partie des pouvoirs suivants, savoir :

« Faire une enquête sur la cause et les circonstances du différend ;

Faire les démarches nécessaires pour organiser une entrevue entre les parties adverses ou leurs représentants, dans le but de régler le différend à l'amiable, sous la présidence d'une personne choisie par elles d'un commun accord, ou nommée par le Board of trade ou par quelque autre corps ou personne ;

Sur l'appel des employeurs ou des ouvriers intéressés, après avoir considéré les détails de l'affaire et constaté l'existence de dispositions favorables à la conciliation dans le district ou l'industrie, nommer une ou plusieurs personnes pour agir comme conciliateurs ou conseil de conciliation ;

Sur la demande des deux parties, nommer un arbitre. »

Enfin, toute personne désignée pour agir comme conciliateur devra faire une enquête sur les causes et les circonstances du différend et adresser au Board of trade un rapport sur sa mission. De même, les procès-verbaux des accords intervenus devront être également envoyés, ce qui leur assurera en quelque sorte l'authenticité.

Ces deux parties de la loi nous semblent de tous points remarquables. Elle rappelle par certains côtés notre loi française, mais avec des améliorations considérables. Les envoyés du Board of trade ont un rôle infiniment plus étendu que celui de notre juge de paix ; non seulement ils servent de médiateurs en cas de grève, mais encore ils peuvent faire des enquêtes, désigner même des arbitres. Enfin, il suffit que le conflit soit « imminent » pour qu'ils aient le droit d'intervenir.

D'autre part, et cela indépendamment de tout conflit, ils sont chargés de pousser à la création de conseils permanents.

Si nous louons sans réserves ces dispositions de la loi et désirons même les voir reproduire en France, par contre, l'article 1^{er} nous semble n'avoir guère d'utilité. Cet article accorde à tous conseils établis avant ou après la présente loi, le droit de s'adresser au Board of trade pour se faire « enregistrer », c'est-à-dire sans doute obtenir la reconnaissance légale. Pour cela, ils doivent fournir certaines pièces justificatives et, enfin, s'engager à donner sur leurs travaux les renseignements divers qu'on pourra leur

demander. Nous voyons bien les obligations qui résulteront pour les conseils de cet enregistrement, mais nous avouons ne pas nous rendre bien compte des avantages qu'ils en pourront tirer. Nous ne croyons pas nous avancer beaucoup en disant que vraisemblablement cette partie de la loi ne recevra guère d'applications. Cela, d'ailleurs, n'enlève rien au mérite des autres dispositions et, nous le répétons, cette loi nous apparaît comme de beaucoup la meilleure de toutes celles qui ont été faites jusqu'à ce jour sur cette question si difficile de la conciliation et de l'arbitrage.

Signalons en terminant que la suspension concertée du travail n'est pas un droit pour tous en Angleterre. Un acte de 1875 apporte des restrictions au droit de grève en ce qui concerne certains services d'utilité publique, ceux qui sont chargés par exemple de la distribution de l'eau et du gaz. Un membre du Parlement, sir Charles Palmer, est même allé plus loin et, devant le 35^e congrès des Chambres de commerce, il demandait qu'en pareil cas l'arbitrage fût rendu obligatoire. Dans divers pays, nous retrouverons des dispositions analogues et une tendance, que nous aurons à discuter, à soumettre les ouvriers employés dans un service public à des lois d'exception.

8. *Les résultats.* — La revue rapide que nous avons faite des institutions de conciliation et d'arbitrage en Angleterre montre l'étendue des progrès accomplis en moins de trente années. Le contraste est saisissant entre la situation actuelle et celle d'autrefois. Écoutons M. Crompton

nous parler des troubles qui se produisirent en 1869 : « Dans l'été de 1869, dit-il, se déclencha à Mold, dans le nord du pays de Galles, la plus formidable émeute qu'on ait vu dans le Royaume-Uni depuis un quart de siècle. Les mineurs coalisés se ruèrent avec préméditation contre la police et la force armée, dans le but d'arracher un des leurs des mains des défenseurs de la loi. Deux ouvriers avaient été poursuivis pour voies de fait, à la suite d'une querelle professionnelle. Les juges les avaient cependant traités avec indulgence, ne les condamnant qu'à un emprisonnement de faible durée. C'est alors qu'eut lieu une bataille épouvantable. Les soldats se conduisirent avec une patience exemplaire. On leur avait ordonné de ne faire feu que lorsque leur vie serait réellement en danger. Lorsqu'ils se servirent de leurs armes, il n'y avait pas moins de 50 0/0 d'entre eux mis hors de combat. La troupe retourna à Chester couverte de sang et de contusions, les uniformes déchirés, les fusils tordus et brisés. Mais la loi fut sévèrement vengée, la Cour d'assises condamna les perturbateurs à dix ans de servitude pénale », et il ajoute : « A cette époque, les ouvriers n'avaient pas d'association. » Des conflits sanglants, des assassinats se produisaient à chaque instant.

Combien différente est la situation actuelle. Certes, il y a encore des grèves, on ne peut guère songer à les voir disparaître. Mais, chaque année, le nombre en diminue. Elles ont d'ailleurs un tout autre caractère et ne se produisent que lorsque tous les moyens de conciliation ont été épuisés. Veut-on quelques chiffres qui donnent une

idée des bienfaits de l'arbitrage. En 1894, les 64 conseils permanents qui existaient alors en Angleterre, ont permis de terminer 42 grèves affectant 18.325 personnes, 19 par la conciliation, 23 par l'arbitrage. Mais cette action directe est de beaucoup la moins considérable. C'est le règlement préventif des conflits qu'il faut considérer surtout. Dans cette année 1894, il n'y a pas eu moins de 1.733 questions soumises à ces 54 conseils, 368 ont été retirées, 1.365 résolues dont 1.142 par la conciliation et 223 par l'arbitrage (1).

Enfin il est une autre action des conseils qu'on ne saurait trop mettre en lumière, c'est qu'ils forment marché du travail. Lorsqu'un conseil est fondé dans un district déterminé, les taux des salaires fixés par lui sont généralement adoptés même par les usines non adhérentes. La situation de tous les ouvriers de la région s'en trouve améliorée.

C'est à l'initiative privée que sont dus pour ainsi dire exclusivement ces heureux résultats. La loi n'a guère reçu d'application. Le gouvernement même s'est toujours tenu jusqu'à ces années dernières dans une réserve complète. S'il est intervenu dans la grande grève des mineurs en 1893, c'est là une pure exception et à quelques temps de là M. Gladstone, alors premier ministre, refusa sa médiation qui était demandée par les mineurs écossais. Un passage de la lettre qu'il écrivit alors au président de la fédération des mineurs est des plus caractéristiques : Je

1. Rapport du Board of trade sur les grèves et les lock-out de 1894 *Bulletin de l'Office du travail*, 1896, 238.

dois vous rappeler, dit-il, que l'influence morale du gouvernement et d'un ministre en particulier n'est pas un instrument auquel il serait prudent de recourir habituellement en pareille matière, ni lorsque les difficultés existantes peuvent être résolues autrement ».

Mais peut-être l'école libérale aurait elle tort de s'appuyer par trop sur l'exemple de l'Angleterre pour prêcher la doctrine du laisser faire. La situation n'est pas la même partout. Là où on trouve des associations puissantes le rôle du législateur peut être plus effacé. Mais ces associations n'existent pas dans tous les pays. Il faudrait se garder surtout de présenter trop souvent cet argument : il y a en Angleterre des lois sur la conciliation et l'arbitrage, ces lois n'ont pas donné de résultats, donc la loi est toujours impuissante.

Si la loi n'a pu être appliquée, la raison en est simple, c'est qu'elle était mauvaise. La législation que nous avons examinée n'avait aucun caractère pratique et elle était fatalement condamnée à l'impuissance. Mais de là, à conclure qu'une loi bien faite ne donnerait pas plus de résultats, il y a loin. Nous ne croyons pas qu'on soit autorisé à le faire. D'ailleurs les Anglais eux-mêmes croient à l'efficacité d'une loi sur l'arbitrage, la meilleure preuve est qu'ils viennent d'en promulguer une et fort remarquable. L'Angleterre elle-même, ce dernier rempart de l'école libérale, devient interventionniste.

Il faut reconnaître qu'un Etat ne peut se désintéresser d'aussi graves questions sans inconvénients et c'est l'Angleterre encore qui nous en fournit la preuve. La direc-

tion du mouvement a été abandonnée exclusivement aux trades unions. Qu'est-il arrivé ! C'est que ces associations privées n'ont eu en vue, et elles étaient dans leur rôle, que leurs intérêts privés. Elles ont songé, et on ne saurait les en blâmer, plutôt à améliorer le sort de leurs membres que celui du prolétariat tout entier. Elles ont essayé de se créer un monopole et elles y sont arrivées en partie. Les unions recrutées parmi les ouvriers d'élite forment aujourd'hui une véritable aristocratie du travail. Et maintenant tous ceux qui se trouvent éliminés, tous les ouvriers libres, voient leur situation empirer chaque jour. Ceux-là se tournent vers l'Etat et lui reprochent son insouciance. N'a-t-il pas manqué à son devoir en laissant rompre ainsi l'égalité au profit d'unions qui tendent de plus en plus à former une caste exclusive et jalouse. Ceux qu'on a appelé les néo-unionistes, tous ces ouvriers qui appartiennent à des associations faibles et impuissantes, sont de cet avis et demandent à l'Etat son intervention. Nous croyons avec eux que seul l'Etat peut avoir des vues assez larges pour se placer au-dessus du conflit des intérêts et assurer à tous les ouvriers l'égalité à laquelle ils ont droit (1).

1. Le mouvement législatif en faveur de l'arbitrage s'est propagé dans les colonies anglaises. Ainsi une loi sur l'arbitrage existe depuis le 15 avril 1890 au Canada concernant le travail dans les usines de charbon. Dans la Nouvelle-Galles du Sud, une loi a été votée le 31 mai 1892, qui établit des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. Dans la Nouvelle-Zélande, une loi promulguée en 1894 établit un conseil de conciliation par district et un tribunal central d'arbitrage.

BIBLIOGRAPHIE

Carroll Wright : Industrial evolution of the United States.

Le rapport de la délégation des syndicats ouvriers de Paris à l'exposition de Chicago et le rapport spécial de M. Isidore Finance sur les syndicats ouvriers aux Etats-Unis, Paris, 1894.

Bureau officiel d'arbitrage et de conciliation. Rapports annuels. Livre de l'Office du travail sur la conciliation et l'arbitrage, Paris, 1893.

Collection du Bulletin de l'Office du travail.

Levasseur : La grève aux Etats-Unis, nouvelle revue, 1^{er} et 15 avril 1896.

Levasseur : L'ouvrier américain, extrait du compte-rendu des séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques à partir du mois d'août 1896.

•

CHAPITRE V

ÉTATS-UNIS

Les nombreuses associations ouvrières qui existent en Amérique ont contribué dans une large mesure au développement des institutions de conciliation et d'arbitrage. Mais leur action n'est pas la seule qui se soit fait sentir et l'intervention du législateur a donné aussi des résultats que nous aurons à apprécier. Notre étude comprendra donc deux parties de développement fort inégal d'ailleurs. Nous ne dirons que quelques mots des efforts dus à l'initiative privée. Le nombre des conseils qu'elle a fondés est fort restreint, de plus ils ont été calqués pour ainsi dire sur ceux qui existent en Angleterre, et ne présentent aucun caractère d'originalité. Par contre nous insisterons davantage sur les lois qui sont venues créer des conseils officiels dans plusieurs des États de la république américaine.

L'Initiative privée. — On ne saurait parler de conciliation ou d'arbitrage sans s'occuper d'abord des unions de métiers qui sont la base de semblables institutions. Ces

unions existent en Amérique depuis plus d'un demi-siècle, mais c'est seulement vers 1871 qu'elles ont commencé à prendre un certain développement. M. Finance, dans son rapport si remarquable sur l'exposition de Chicago, évalue à 12.000 environ le nombre des syndicats américains. Mais à côté de ces unions nous allons voir se développer des organismes plus étendus et qui présentent un caractère tout différent de celui des Trades Unions anglaises. En Angleterre les associations n'existent qu'entre hommes appartenant au même métier. Tantôt elles sont purement locales, tantôt elles s'étendent à un ou plusieurs districts ou même au pays tout entier mais elles conservent toujours le caractère professionnel. En Amérique on a cherché davantage à fonder les intérêts individuels dans l'intérêt général et à réunir tous les ouvriers indistinctement à quelque profession qu'ils puissent appartenir. C'est sur cette idée qu'ont été fondées les deux grandes associations que nous allons étudier, les chevaliers du travail et la Fédération américaine du travail.

Les chevaliers du travail. — L'ordre des chevaliers du travail fut fondé en 1869 à Philadelphie par S. Stephens et 6 autres personnes. Il admettait des membres appartenant à toutes les professions honorables. Pendant les dix premières années de son existence la société fut secrète. C'est seulement en 1879, lorsque Powderly succéda comme président au fondateur de la société, qu'elle abandonna

son caractère primitif. L'Église, en effet lui faisait la guerre à raison du secret exigé et de l'emploi de la Bible pour prêter serment. La société se débarrassa ainsi des entraves confessionnelles qui gênaient sa marche en avant. Elle ne tarda pas à prendre une importance considérable et en 1886 elle comptait 730.000 membres (1). Mais elle atteignait à ce moment son apogée et sa puissance ne devait pas tarder à décroître.

Aux termes de ses statuts la société se proposait :

1° « De faire de la valeur morale industrielle et non de la richesse, la vraie mesure de la grandeur nationale et individuelle ;

2° D'obtenir pour les travailleurs la pleine jouissance de la richesse qu'ils créent, des loisirs suffisants pour développer leurs facultés intellectuelles, morales et sociales, tous les heureux effets, récréation et plaisirs de l'association ; en un mot de leur faire partager les gains et les honneurs de la civilisation progressive.

Elle se proposait de remplacer progressivement le système du salariat par un système corporatif et en attendant demandait la réduction à huit heures de la journée de travail. En ce qui concerne l'arbitrage elle réclamait : « L'établissement de lois pour établir l'arbitrage entre les employeurs et les employés et pour faire exécuter la décision des arbitres. » (Art. 10). Enfin elle voulait que le gouvernement « persuadât aux employeurs d'accepter

1. Rapport Lyonnais, p. 43.

l'arbitrage dans toutes les discussions qui s'élèvent entre eux et leur employés, pour affermir la sympathie entre eux et rendre les grèves inutiles ».

Mais malgré qu'elle prétendit ne pas faire de politique, la société ne tarda pas à revêtir un caractère nettement socialiste. De plus ses attaques contre les patrons furent souvent inconsidérées. Comme ses membres appartenaient aux industries les plus diverses, souvent elle décrétait des grèves sans bien se rendre compte des conditions du travail dans telle industrie déterminée. Enfin elle menait contre les ouvriers non unionistes une campagne acharnée. Les ouvriers finirent par se lasser de cette tyrannie des chevaliers du travail et la décadence de la société fut aussi prompte que ses succès avaient été rapides. En 1894 le nombre de ses membres se trouvait réduit à 65.000.

La Fédération américaine du travail. — La Fédération américaine du travail (American Federation of labor) n'est pas tombée dans de semblables excès. Sa constitution a un caractère libéral et pacifique. La société est formée de trades unions qui en entrant dans la Fédération conservent leur autonomie. Voici le but qu'elle se propose :

« Encourager la formation d'unions locales dans chaque métier, rattacher ces unions à des conseils centraux dans chaque ville, puis fédérer ces conseils en organismes d'Etat afin d'obtenir des lois de protection pour les travailleurs de chaque état.

« Etablir dans chaque métier des unions nationales et

internationnales en laissant à chacune d'elles son autonomie propre.

Grouper toutes ces unions autour de la Fédération américaine, afin d'obtenir une législation nationale protégeant les travailleurs et, par des moyens légaux et pacifiques, obtenir l'appui de l'opinion publique en faveur des organisations ouvrières ».

Cette société n'est pas tombée dans l'erreur qu'avaient commise les chevaliers du travail. Elle ne tend pas à se substituer aux Unions de métier mais cherche au contraire à les développer.

La fédération groupe aujourd'hui une grande partie des Trades Unions américaines et à la fin de 1893 elle ne comptait pas moins de 650.000 membres.

La force des unions américaines est donc considérable. Mais elles n'ont pas à beaucoup près la sagesse des associations anglaises. Elles ne savent pas se borner dans leurs revendications souvent excessives. Les patrons ont dû se grouper à leur tour et la lutte entre le capital et le travail est devenue une lutte sans merci. L'Amérique est par excellence le pays des grèves, des boycottages et des lock-outs. Malgré leurs excès les associations sont pourtant vues souvent d'un œil favorable par les patrons. Il se produit même ce fait extraordinaire que certains d'entre eux obligent leurs ouvriers à se syndiquer. La raison en est qu'ils ont ainsi plus de sécurité pour traiter avec leur personnel. Les engagements pris par les unions sont généralement tenus. L'ouvrier libre, au contraire, est en

Amérique essentiellement nomade, rien ne l'attache à l'usine que son intérêt du moment et le patron peut se trouver abandonné par lui lorsqu'il a le plus besoin de ses services. On voit donc souvent les patrons traiter directement avec les associations ouvrières. Mais on ne rencontre pas en Amérique ce caractère de loyauté absolue qui fait la gloire des unions anglaises.

Le conseil permanent de la fabrique Straiton et Storm, de New-York. — On retrouve en Amérique quelques conseils permanents dus à l'initiative privée et aussi assez fréquemment le système de l'échelle mobile. La plupart de ces conseils ne présentent aucun caractère particulier, nous parlerons seulement de celui qui a été créé par MM. Straiton et Storm dans leur fabrique de cigares de New-York où 2.000 personnes environ sont employées. Les statuts de ce conseil sont remarquables : ils ont été remaniés en 1884, mais la fondation du conseil remonte au commencement de l'année 1879. Le conseil se compose de 14 membres dont 3 ouvriers cigariers, 2 enrouleurs, 1 empaqueteur, 1 emballeur, 2 patrons et 5 contre-maitres. Les membres ouvriers ne sont pas élus directement par leurs camarades. L'élection est à deux degrés. Les ouvriers élisent d'abord 40 délégués dont 15 pour les ouvriers cigariers, 11 pour les enrouleurs, 7 pour les empaqueteurs et 7 pour les emballeurs.

Pour être éligibles, ces délégués doivent avoir 6 mois de présence dans la maison au moment de l'élection. Seuls

les ouvriers ayant quatre semaines de présence à l'usine avant l'époque de l'élection annuelle pourront prendre part au vote. Lorsque les délégués ont été ainsi choisis ils se réunissent par catégorie et nomment leurs représentants au conseil d'arbitrage en suivant la proportion que nous avons indiquée. Pour prendre une décision le conseil doit être au complet, mais la délégation assiste aux séances et si un membre ouvrier est absent la catégorie intéressée pourvoit sur l'heure à son remplacement.

Si les voix se partagent et qu'aucune majorité ne puisse se former voici comment on procède : « En cas de partage égal des voix et après 5 scrutins, chaque membre du conseil, sauf le président, désignera une personne qui se joindra au conseil dans le but de nommer un arbitre. L'arbitre sera élu à la majorité résultant du vote de ces 27 personnes. Il deviendra alors, mais pour l'affaire pendante seulement, membre du conseil et son vote déterminera ainsi la majorité. Dans les cas où le conseil n'a pas à voter, c'est-à-dire où il essaie d'arranger une affaire à l'amiable, il peut discuter valablement dès que 7 de ces membres sont présents.

Enfin, si l'une des parties voulait demander la dissolution du conseil elle devrait prévenir l'autre trois mois à l'avance de ses intentions.

Ainsi qu'on le voit les intérêts des diverses catégories d'ouvriers sont très exactement représentés dans le conseil et le mode d'élection adopté est fort ingénieux. La façon dont l'arbitre est désigné doit aussi retenir l'atten-

tion. Cette adjonction d'un certain nombre de délégués pour procéder à sa nomination lui assure une autorité plus grande.

Toutefois le système est peut-être un peu compliqué. Il faut noter enfin qu'une place est laissée à la conciliation et que c'est seulement à défaut d'entente amiable que la question est jugée par les arbitres.

Voici d'après le *New-York Sun*, le compte rendu d'une séance du conseil : « Le 12 juillet les enrôleurs avaient demandé une augmentation de 50 cents par mille. M. Storm avait répondu aux ouvriers que la maison n'était pas disposée à satisfaire à leur demande, mais qu'elle accepterait la décision du conseil d'arbitrage si la question lui était soumise. Le travail continua dans la fabrique. A l'heure ordinaire de la fermeture, le conseil se réunit dans la salle d'emballage. Quelques ouvriers, sans y être invités, s'étaient introduits dans la salle et s'étaient assis sans façon. M. Storm arriva, prit le premier siège venu parmi les membres du conseil, et son associé, M. Straiton, s'assit parmi les ouvriers. La demande des ouvriers fut lue en anglais et en allemand ; puis le président ayant déclaré la discussion ouverte, chacun des partis fit valoir ses arguments, tranquillement et sans aucun mot déplacé. Les débats terminés le président annonça que le conseil avait à se prononcer sur trois questions. Sur la première : Y aura-t-il augmentation ? la réponse fut affirmative, y compris la voix de M. Storm. Sur la deuxième, fixant l'augmentation à 50 cents par

mille, le résultat fut le même. Sur la troisième question, l'augmentation prendra-t-elle cours immédiatement? M. Storm déposa un amendement. Il fit observer que l'établissement avait des ordres pour la fourniture de deux millions de cigares sur laquelle il perdrait mille dollars, si l'augmentation était immédiate. Il proposa de ne l'appliquer que dans quinze jours. Alors un ouvrier suggéra une transaction consistant à accorder un délai de huit jours. La majorité se prononça en faveur de cette dernière proposition, ce que voyant, M. Storm vota lui-même pour, et le conseil se sépara (1). » Croit-on que de semblables discussions n'aient pas leur utilité et n'arrivent pas à améliorer les relations entre le capital et le travail. Ce qu'il y a de certain c'est que grâce au conseil ainsi créé il n'y a pas eu, depuis 1879, de grèves dans la maison Storm, alors qu'elles ont été très fréquentes dans les autres fabriques de cigares.

Nous ne nous arrêterons pas davantage à l'étude des conseils dus à l'initiative privée. C'est surtout, en effet, l'intervention légale qui a donné des résultats en Amérique.

L'intervention légale. — Le premier Etat qui ait légiféré sur la matière, est la Pensylvanie. Le gouverneur de cet Etat avait chargé M. Weeks d'aller étudier en Angleterre le fonctionnement des conseils de conciliation et d'arbitrage. On s'inspira de son rapport dans la loi qui fut pro-

1. Cité dans la publication de l'Office du travail, p. 312.

mulguée dès 1883 pour cet Etat. Lorsque des patrons ou des ouvriers veulent fonder un conseil ils doivent en adresser la demande aux juges des tribunaux ordinaires qui accordent l'autorisation si la demande est faite par 50 ouvriers au moins ou par 5 patrons occupant 10 ouvriers chacun.

Ces conseils ont une double compétence et peuvent statuer aussi bien sur les conflits collectifs que sur les litiges individuels. Dans ce dernier cas leurs jugements doivent être homologués pour être légalement exécutoires.

C'est là, comme on le voit, une réminiscence de la loi anglaise. L'emprunt, d'ailleurs, n'est pas très heureux. Cette loi n'a pour ainsi dire pas été appliquée.

C'est seulement à partir de 1886 que l'attention des législateurs fut plus particulièrement attirée sur cette question par un message du président Cleveland, adressé au Congrès le 22 avril.

M. Cleveland recommandait l'arbitrage volontaire comme moyen de résoudre les conflits entre patrons et ouvriers.

Il proposait alors qu'au lieu de conférer à des arbitres choisis dans l'ardeur de la lutte, et après qu'un conflit a éclaté, la charge d'aplanir la difficulté, il soit créé une commission du travail composée de trois membres, formant un organe officiel, chargé entre autres choses d'étudier et de résoudre tous les différends survenus entre le capital et le travail. « Si cette commission était convenablement organisée, ajoutait-il, la crainte de perdre l'appui et la sympathie du public en refusant de se soumettre

à ces intermédiaires pacifiques suffirait pour obliger les deux parties en dispute à s'adresser à elle et à se conformer à ses décisions. » Il pensait enfin, puisqu'on avait créé des commissaires du travail, qu'on pourrait ajouter à leurs fonctions l'obligation de servir d'arbitres au besoin. Ce bureau du travail procéderait à des enquêtes sur les différends et on aurait ainsi des renseignements précieux dont les législateurs pourraient utilement se servir dans l'accomplissement de leur mandat.

Cette lettre eut un grand retentissement et, la même année, deux Etats, celui de New-York et celui du Massachusetts, promulguèrent des lois sur l'arbitrage. Aujourd'hui 10 Etats ont établi des conseils officiels ; ce sont, outre ceux que nous venons de citer : la Californie, en 1891 ; New-Jersey, en 1892 ; Ohio, en 1893 ; Louisiane, en 1894 ; Connecticut, Illinois, Minnesota, Montana, en 1895. « Une loi du 3 juillet 1889 autorise le gouverneur du Michigan à nommer un tel conseil quand il le croira nécessaire, et la constitution de l'Utah, admis dans la Confédération américaine, le 4 janvier 1896, a prévu la création d'un conseil officiel de conciliation et d'arbitrage. Dans le Colorado, le commissaire de la statistique du travail est chargé d'intervenir dans les conflits, à la requête de l'une ou l'autre des parties. Dans le Missouri, le commissaire de la statistique du travail est en outre autorisé à former des conseils locaux d'arbitrage. Dans le Dakota Nord, le commissaire de l'agriculture et du travail doit offrir sa médiation ; et dans le Nebraska le

même fonctionnaire fait seulement une enquête sur les grèves et les lock outs. Les lois de l'Iowa, du Kansas, de la Pensylvanie et du Maryland, prévoient la création de conseils d'arbitrage par les intéressés ; et dans le Maryland encore, la loi charge le conseil des travaux publics d'intervenir dans les conflits lorsque l'employeur est une compagnie privilégiée par l'Etat ou ayant obtenu une concession de l'Etat. Dans le cas du refus de l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, un rapport est adressé à la législation. Vingt Etats ont donc légiféré sur la conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs (1). »

Parmi ces lois nous étudierons seulement les deux plus anciennes : celle de New-York et celle du Massachusetts, ce qui nous permettra d'apprécier les résultats qu'elles ont pu donner depuis dix années qu'elles existent.

Le conseil officiel de l'Etat de New-York. — Le conseil officiel de l'Etat de New-York fut créé par la loi du 18 mai 1886, mais ses attributions furent modifiées presque aussitôt par une loi en date du 10 mars 1887, la réforme fut opérée sur la demande des arbitres qui avaient été établis. Disons quelques mots de la loi ancienne pour mieux nous rendre compte des fautes commises, et de la manière dont elles ont été réparées. La loi de 1886 comprend deux ordres de dispositions distincts. Les articles

1. Rapport du Conseil du Massachusetts pour 1895, cité dans le *Bulletin de l'Office du travail*, 1896, p. 300.

1 à 6 prévoient et autorisent la création par les parties de conseils corporatifs d'arbitrage. Le conseil sera formé de cinq personnes, deux désignées par les ouvriers, deux par les patrons et la cinquième par les arbitres déjà choisis. Si les ouvriers intéressés sont membres titulaires d'une association professionnelle, représentée par un ou plusieurs délégués dans un comité central, c'est le comité qui choisira les deux arbitres ouvriers, sinon ils seront élus par la majorité des ouvriers libres.

Le Conseil devra demander l'investiture au juge du Comité qui d'ailleurs, si les décisions ont été régulières, ne pourra la refuser. Les arbitres auront alors des pouvoirs analogues à ceux des juges. Le conseil pourra établir et mettre en vigueur les règles nécessaires à son fonctionnement et à l'examen des affaires ; il fixera ses séances et ses ajournements, il entendra et interrogera autant de témoins qu'il pourra en être produit devant lui et recueillera autant d'autres preuves que possible relativement à la matière en litige. Il prendra alors une décision dont appel pourra être interjeté dans les 10 jours devant le Conseil officiel.

Aux termes de l'art. 5 : Quand le conseil aura rendu sa décision, ses pouvoirs cesseront, à moins qu'il n'existe à ce moment d'autres différends similaires entre les mêmes personnes. Cette partie de la loi a été maintenue en 87 avec ces seules différences que le nombre des arbitres est de 3 seulement au lieu de 5 et que la formalité de l'investiture est supprimée.

Ces dispositions légales n'ont d'ailleurs guère reçu d'application. Dans leur premier rapport annuel, les membres du Conseil officiel en donnent cette raison : « Trop souvent, dans une dispute qui ne peut se terminer que par un arbitrage, on trouve chez les adversaires si peu de tendance à un rapprochement, tant de ressentiment et d'hostilité, que jamais, de leur propre mouvement, ils ne consentent à aller au-devant l'un de l'autre pour choisir les membres d'un tribunal local au jugement duquel ils se soumettent. En fait, dans l'état de New-York la tendance a toujours été de s'adresser directement au conseil officiel.

La seconde partie de la loi de 85, qui organise les conseils officiels, a été profondément modifiée. A l'origine le conseil ne pouvait statuer que comme tribunal d'appel. Les membres au nombre de 3 étaient nommés d'une façon bizarre. L'un devait être pris dans le parti qui aux dernières élections avait donné le plus grand nombre de voix au Gouverneur de l'Etat, l'autre dans le parti qui avait obtenu ensuite le plus de voix ; le troisième choisi dans une organisation ouvrière. Mais il se trouva que pendant la première année qui suivit sa création, le Conseil n'eut jamais à fonctionner comme tribunal d'appel. Les arbitres demandèrent eux-mêmes que leurs attributions fussent modifiées. « Il est donc à désirer, disaient-ils et le Conseil en forme le vœu comme la loi l'y autorise, que la loi soit modifiée de manière qu'il soit autorisé à la fois à s'occuper de médiation et d'arbitrage, qu'il soit investi

des pouvoirs de première juridiction au lieu de n'être qu'un tribunal d'appel, et qu'il ait toute liberté d'action pour intervenir dans les différends portés à sa connaissance, de façon à pouvoir aviser aux moyens de conciliation les plus propres à atteindre le but que la loi s'est proposé ». Voici les dispositions de la loi du 10 mars 1887 en ce qui concerne le Conseil Officiel : Dorénavant les membres en seront nommés pour 3 ans par le Gouverneur. Il sera permis aux parties de soumettre l'affaire directement et en première instance au Conseil Officiel. Mais il faudra qu'elles adressent la demande d'un commun accord. De plus elles devront prendre l'engagement d'exécuter la décision du Conseil et de continuer les affaires ou le travail sans grève ni lock-out jusqu'à ce que la décision soit rendue. Le conseil se transportera sur les lieux, il recueillera les dépositions et aura le pouvoir, par son président ou son secrétaire, de faire prêter serment, d'exiger, sous peine d'amende, la comparution des témoins, la production des livres et papiers, etc. Il aura en un mot des attributions aussi étendues que celles d'un tribunal ordinaire. Sa décision devra être rendue dans les 10 jours de l'enquête ainsi faite.

Sur la demande de deux parties le conseil peut donc juger les différends. Mais il a aussi d'autres attributions. Il peut de sa propre initiative agir comme médiateur lorsque la grève est déclarée ou imminente. Il a alors le choix entre deux moyens, ou se mettre en rapport avec les parties pour effectuer un arrangement amiable, ou s'il le

juge préférable, faire une enquête sur les causes du conflit. Dans ce dernier cas il est autorisé à assigner et à faire comparaître les témoins sous peine d'amende, et en un mot à user des mêmes pouvoirs que ceux qui lui sont conférés lorsqu'il agit comme tribunal.

Ajoutons que les membres du conseil sont fort bien payés. Aux termes de l'art. 19 de la loi il leur est alloué un traitement annuel de 3000 dollars soit 15000 francs environ.

Le Conseil officiel de Massachussets. — Ce conseil a été créé par une loi du 2 juin 1886, c'est à dire quelques jours seulement après celui de l'Etat de New-York. Dès le 14 mai 87, la loi qui le constituait était modifiée par une loi nouvelle. Au début, en effet, le conseil agissait seulement comme tribunal et aucune place n'était laissée à la conciliation. Cette omission fut réparée et l'art. 8 nouveau vint décider que le conseil aurait le devoir, au cas où une grève ou un lock-out seraient imminents ou viendraient d'éclater, de se mettre en relations avec les parties et de tenter entre elles un arrangement à l'amiable.

Il y a entre les deux lois constitutives du Conseil d'autres différences dans le détail desquelles nous n'entrerons pas.

Nous nous bornerons à étudier son organisation telle qu'elle existe aujourd'hui d'après la loi du 14 mai 1887. Cette organisation ressemble beaucoup d'ailleurs à celle qui existe dans l'Etat de New-York. En cas de conflit la loi prévoit deux hypothèses. Les parties pourront ou bien

former d'elles-mêmes un conseil d'arbitrage, ou bien si elles le préfèrent s'adresser au conseil officiel.

La première hypothèse est prévue par l'art. 7. « Les patrons et ouvriers entre lesquels s'élèvera un différend d'ordre collectif, pourront soumettre par écrit leur affaire à un conseil local d'arbitrage et de conciliation, ils pourront former ce conseil d'un commun accord, ou bien le patron désignera un des arbitres, les ouvriers ou leur représentant autorisé un autre, et les deux arbitres ainsi désignés choisiront le troisième qui deviendra le président du conseil. » Ce conseil aura d'ailleurs les mêmes pouvoirs que le conseil officiel, sa décision devra être rendue dans les dix jours qui suivront l'audience consacrée à l'examen de l'affaire. Les arbitres sont payés ; chacun d'eux touche à la caisse municipale la somme de 3 dollars par chaque jour de service effectif, un arbitrage ne devant pas dépasser 40 jours.

Passons maintenant à l'examen de la seconde hypothèse, c'est-à-dire du cas où les parties n'ont pas constitué de conseil de leur propre initiative.

Elles peuvent alors s'adresser au conseil officiel à la condition toutefois qu'il n'y ait ni grève, ni lock out. Le conseil officiel est formé de trois membres. Deux sont nommés par le gouverneur et choisis l'un dans une association patronale, l'autre dans une association ouvrière. Les deux premiers arbitres doivent choisir le troisième, toutefois s'ils ne pouvaient y parvenir cette nomination serait faite également par le gouverneur. Sur la demande

écrite de l'une des parties, le conseil se rendra sur les lieux et consentira à juger l'affaire. L'engagement doit être pris de continuer le travail et, de plus, le nombre des ouvriers intéressés doit être de vingt-cinq au moins. Les noms des signataires ouvriers pourront rester secrets. Le conseil aura le pouvoir d'entendre des témoins sous la foi du serment et de requérir la production des livres de caisse. Sa décision devra être rendue dans les trois semaines qui suivront la réception du recours. Les décisions sont publiées. Elles obligent les deux parties pendant six mois ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre exprime par écrit son intention de faire cesser cette obligation à l'expiration d'un délai de soixante jours.

Lorsqu'une grève ou un lock out seront imminents ou déclarés, le conseil aura le devoir de tenter un arrangement amiable. Il faut que le nombre des ouvriers intéressés soit de 25 au moins. Les parties pourront toujours, en interrompant la grève ou le lock out, faire juger le différend soit par le conseil officiel, soit par un conseil local d'arbitrage.

Le conseil, enfin, a la faculté, s'il le juge convenable, de faire une enquête sur les causes du différend et d'établir de quel côté doit peser la responsabilité ou le blâme. Les résultats de l'enquête pourront être rendus publics. Les témoins assignés pour l'enquête touchent une indemnité ; quant aux arbitres, ils sont payés 5 dollars par chaque jour de service effectif et on leur rembourse leurs frais de voyage.

Les deux conseils de New-York et du Massachussets présentent, ainsi qu'on le voit, une analogie presque complète.

Les résultats. — Examinons maintenant les résultats qu'ont donnés ces deux institutions. Dans l'Etat de New-York, de 1887 à 1894 inclus, le conseil est intervenu 144 fois, soit d'office, soit à la demande des parties. Il a donc examiné en moyenne 18 conflits par an.

Sur ce nombre de 18 conflits on peut considérer que 12 en moyenne ont été terminés par les soins du conseil. Dans le Massachussets, le nombre des différends examinés est plus élevé, il est de 293 pour la période de 1887 à 1896, soit une moyenne de 32 conflits par an.

Sur ces 32 conflits annuels, la moyenne des succès obtenus par le conseil est de 20 à peu près. Si on considère que le nombre des grèves annuelles dans ces deux Etats est de 300 environ, il faut bien reconnaître que les résultats obtenus n'ont guère été heureux (1).

De plus, on ne constate aucune progression dans le nombre des recours. Dans l'Etat de New-York, par exemple, le chiffre pour 1893 a été le même exactement que celui de 1887. En somme, les conseils officiels que nous venons d'étudier, ont obtenu peu de succès. Quelles peuvent être les causes de ces échecs ? Il faut les chercher croyons-nous dans les conditions mises à l'intervention

1. Ces chiffres ont été empruntés aux publications officielles du ministère du commerce.

des conseils. Pour qu'ils procèdent à un arbitrage, une demande formelle et écrite des parties est nécessaire. Il faut, en outre, que le conflit ait une certaine importance et qu'il comprenne un nombre assez élevé d'ouvriers. Enfin, et surtout, le conseil ne peut agir comme arbitre dès que la grève est déclarée. Il en résulte qu'il est réduit en quelque sorte à l'impuissance au moment où son action pourrait être surtout efficace. En Angleterre, les ouvriers, qui ont une longue pratique de l'arbitrage, acceptent volontiers de ne pas quitter le travail pendant que la question est soumise aux arbitres. Il semble, qu'en Amérique, les choses ne se passent pas de la même manière et il eût mieux valu, sans doute, ne pas paralyser l'action du conseil par une semblable clause. Mais il est une raison, encore fort importante, qui explique certains insuccès. Les arbitres sont évidemment des hommes de valeur et de sens droit, mais ils manquent fatalement de connaissances techniques. Dans ces conditions, la moindre question leur demandera des études fort longues. Il n'y a que les conseils corporatifs qui puissent inspirer quelque confiance aux parties. Aussi, faudrait-il se garder, croyons-nous, de donner à des conseils officiels la connaissance des affaires au fond, ils ne pourront intervenir utilement qu'en bornant leur rôle à celui de simples intermédiaires, mais d'intermédiaires autorisés, revêtus du prestige que donnent, aux yeux de la foule, les fonctions officielles. Peut-être aussi les conseils ont-ils été trop armés par le législateur. Ils prennent des dé-

cisions valables pour six mois, ce qui est excessif dans certaines industries particulièrement instables.

Qu'arrive-t-il alors ? c'est que les patrons, pour ne pas avoir à violer plus tard leurs engagements, préfèrent ne pas s'adresser au conseil. Il y a, encore là, un écueil à signaler. Chaque fois qu'on donnera à des tribunaux d'arbitrage des pouvoirs trop grands, ils verront les justiciables se dérober devant eux. Peut-être aussi devrait-on préférer à l'intervention d'un conseil central celle d'agents locaux plus nombreux et qui peuvent intervenir plus à propos.

Telles sont les raisons, semble-t-il, de l'échec relatif des conseils officiels. Mais il faut tenir grand compte de l'action indirecte exercée sur les mœurs. Voici ce que dit à ce sujet le rapport des conseils du Massachussets pour l'année 1887 : « L'existence de notre conseil, toujours prêt à répondre aux appels, de quelques endroits qu'ils viennent, attire par elle-même l'attention sur l'excellence des méthodes pacifiques comparées aux procédés de lutte violente ; et ainsi, patrons et ouvriers, sont obligés de choisir plus soigneusement leurs positions, d'être plus raisonnables dans leurs demandes et de se montrer plus disposés à se rapprocher, à discuter ensemble et à se faire des concessions mutuelles. »

Il est arrivé maintes fois qu'après avoir refusé l'assistance officielle, les parties recouraient d'elles-mêmes à la conciliation ou à l'arbitrage. Il faut signaler aussi que les tarifs dressés par le conseil à la suite d'un conflit

dans une profession déterminée sont souvent adoptés par d'autres patrons appartenant à la même profession. Ainsi les conseils officiels ont donné, en Amérique, des résultats appréciables, mais certains vices d'organisation ont empêché qu'ils puissent réaliser toutes les espérances qu'on avait fondées sur leur création.

4. *L'arbitrage dans les services publics.* — Nous nous sommes occupé jusqu'ici de l'arbitrage dans les industries privées, nous devons dire quelques mots de la question en ce qui concerne les entreprises d'utilité publique et particulièrement les compagnies de transport. En Amérique comme en Angleterre, la question s'est posée et, dans son rapport de 1887, le conseil officiel de New-York s'en occupe. Il constate que l'industrie des transports est réglementée parce qu'elle intéresse au plus haut point la sécurité de tous et il ajoute : « A quoi sert-il à l'Etat de posséder et d'exercer un pouvoir de contrôle et de réglementation sur les compagnies de chemins de fer instituées pour le bien public, s'il permet une entente entre employés, non autorisés et irresponsables, pour arrêter arbitrairement et suspendre à leur gré le trafic des chemins de fer ou le service d'autres institutions d'intérêt général. » Le rapport conclut en disant que l'Etat devrait instituer un corps quelconque, armé par la loi pour intervenir efficacement pour le règlement rapide de tous les différends entre les administrateurs des chemins de fer et les employés des compagnies (1).

1. D'après la publication de l'Office du travail, p. 364.

A la fin de l'année 1888, le congrès votait, conformément au vœu exprimé, une loi fédérale autorisant la création de conseils d'arbitrage pour régler les différends entre les compagnies et leurs employés. Cette loi, assez défectueuse, se borne, d'une part, à autoriser des conseils d'arbitrage facultatifs, de l'autre, à décider que des enquêtes pourraient être faites par un conseil officiel spécialement créé pour la circonstance. On ne voit pas quel effet utile une semblable loi pourrait produire. Nous avons signalé déjà que dans le Maryland le conseil des travaux publics pouvait intervenir dans les conflits lorsqu'ils s'élèvent entre une compagnie privilégiée par l'Etat et ses employés. Ainsi, en Amérique, comme dans beaucoup d'autres pays, une législation spéciale sur l'arbitrage est réclamée ou appliquée déjà dans les services publics.

5. *Caractère de certaines revendications ouvrières.* — Nous voulons aussi noter, en terminant cette étude, le caractère de certaines revendications ouvrières en Amérique. Nous allons retrouver, mais avec un caractère de gravité extrême, les mêmes errements qu'en Angleterre. Il faut signaler d'abord la guerre acharnée que les associations font aux ouvriers libres.

C'est ainsi que sur 425 grèves qui ont eu lieu en 1894 dans l'Etat de New-York, 148 se sont produites à raison de l'emploi par les patrons d'ouvriers non syndiqués ou appartenant à des syndicats dissidents. Voici, d'après M. Finance, comment les ouvriers américains justifient

l'exclusion des ouvriers non unionistes qu'ils appellent « scab » ou galeux : « L'ouvrier, disent-ils, n'est pas seulement une machine à produire, c'est aussi un être moral ; pourquoi vouloir lui imposer le supplice de travailler côte à côte avec des individus qu'il méprise et qui, sous prétexte d'indépendance, ne démontrent que leur égoïsme et leur insociabilité. La liberté du travail, tout autant invoquée aux Etats-Unis qu'en France, n'est pas violée à l'égard des scabs, puisqu'ils ont la ressource de travailler chez les patrons qui ne sont pas syndiqués ou qui ne font pas de conventions avec les Unions ; et de ces patrons, il y en a dans tous les métiers. Seulement, le scab ou non syndiqué paie cette liberté qu'il invoque parce que généralement ces patrons le font travailler plus longtemps et pour un moindre salaire que dans les ateliers unionistes. La liberté absolue ne saurait se payer trop cher. »

Ces excès ne sont pas les seuls qui soient commis. Nous ne saurions donner une idée plus complète de ce que sont quelquefois les exigences des ouvriers aux Etats-Unis qu'en citant un contrat imposé par les chevaliers du travail à la maison Buckley et C^{ie}, de Pont-Jervis, Etat de New-York. Cette maison avait proposé des prix qui n'avaient pas été admis par ses ouvriers affiliés à l'ordre des chevaliers du travail. Des délégations des chevaliers demandèrent à plusieurs reprises des entrevues aux pa-

1. *Rapport sur les syndicats ouvriers aux Etats-Unis*, par M. Isidore Finance, p. 768.

trons qui ne voulurent pas entrer en pourparlers avec elles. Le conseil exécutif de l'ordre décréta alors le boycottage des produits de cette maison qui éprouva de ce chef un préjudice énorme. Elle dut alors consentir à traiter et voici les clauses de la convention intervenue :

1° La maison n'emploiera que des chevaliers du travail ;

2° Elle traitera en toute occasion avec les comités ouvriers ;

3° Tous les ouvriers occupés avant la grève seront repris de préférence aux autres ;

4° La maison paiera les prix du tarif de l'Union ;

5° On y appliquera les règles établies par l'Union pour l'apprentissage. En cas de contestation pouvant dégénérer en grève, les ouvriers s'engagent à empêcher, autant que possible, les apprentis de cesser le travail ;

6° Le tarif sera affiché dans la fabrique, bien en vue ;

7° Ce tarif ne sera pas changé sans un avertissement préalable de trente jours donné par l'une ou l'autre partie ;

8° Les ouvriers reconnaissent aux patrons le droit de renvoyer tout employé coupable d'escroquerie, de négligence ou de toute autre faute ;

9° La maison consent à fournir au comité ouvrier les motifs du renvoi ;

10° Tous les différends seront jugés par un conseil d'arbitrage de trois membres : un patron, un ouvrier et le troisième nommé par les deux autres ;

11° Cette convention est faite pour une année ;

12° Trente jours avant l'expiration de la convention,

une commission mixte sera chargée d'en opérer le renouvellement, avec les modifications qu'elle jugera nécessaires ;

13° La maison pourra, si elle le désire, apposer sur tous ses produits le sceau de l'Union (1).

Ainsi, le patron ne peut embaucher librement ses ouvriers, il n'a pour ainsi dire plus le droit de les renvoyer, le nombre des apprentis est limité, etc. Tout ce qu'on peut dire de semblables clauses c'est qu'elles sont impatiemment supportées par ceux à qui on les impose et que ces abus de force entraînent fatalement des représailles de la part des patrons. Quant à leur légitimité, nous l'examinerons par la suite. Une disposition de ce contrat draconien est à retenir, c'est celle qui autorise la maison qui emploie des syndiqués à apposer sur tous ses produits le sceau de l'Union. Cette mesure est excellente en ce qu'elle peut amener les patrons, par l'appât de l'intérêt personnel, à admettre plus facilement les syndicats. Il serait fort à désirer qu'elle se répandît en France.

Doit-on s'inquiéter outre mesure du caractère excessif de certaines revendications ouvrières en Amérique, nous ne le croyons pas. Les associations sont des organismes vivants ; elles ont leur période de jeunesse et d'exubérance. Mais à mesure qu'elles prolongent leur existence et qu'elles deviennent plus fortes, elles s'assagissent. Elles hésitent davantage à risquer les capitaux recueillis

1. Publication de l'Office du travail, p. 326.

dans des grèves inconsidérées. Le fait a été constaté en Amérique par M. Finance qui, dans les conclusions de son rapport sur les syndicats aux Etats-Unis, s'exprime ainsi : « Plus l'union est ancienne, plus elle est puissante, plus elle a acquis d'expérience, plus elle a concentré de forces pour mener la lutte contre les abus du capital, et plus elle se montre réservée, plus elle fait précéder la grève de formalités sévères, exigeant toujours une et souvent deux tentatives préalables de conciliation et d'arbitrage (1). La force des associations n'est donc en rien nuisible aux bonnes relations entre le capital et le travail ; elle constitue, au contraire, la meilleure garantie de la paix sociale.

1. Finance, Rapport sur l'exposition de Chicago : *Les syndicats ouvriers aux Etats-Unis*, p. 766.

BIBLIOGRAPHIE

V. Brants : Projet d'institution de Conseils de conciliation en Belgique, Commission royale du travail, Bruxelles, 1886.

Julien Weiler : L'esprit des institutions ouvrières de Mariémont, Bruxelles et Paris, 1888.

Rapports annuels sur les travaux des conseils à Bascoup.

G. Foccroult : Rapports sur le fonctionnement des Conseils de Mariémont, de 1888 à 1893 suivis de la traduction d'un article américain sur le Conseil d'usine, Bruxelles et Paris, 1892 et 1894.

Morisseaux : Conseils de l'industrie et du travail, Bruxelles, 1890.

CHAPITRE VI

BELGIQUE

Le chiffre de la population ouvrière en Belgique est considérable. On l'évalue à plus d'un demi-million d'hommes. Les grèves sont nombreuses et souvent terribles dans ce pays et les institutions de conciliation et d'arbitrage n'y sont guère répandues. L'initiative privée n'y a guère créé que les conseils des mines de Mariemont et Bascoup mais ils constituent des modèles du genre et méritent une étude attentive. Au point de vue légal la Belgique a des conseils de l'Industrie et du travail depuis l'année 1887. La loi qui les a fondés peut être critiquée mais elle n'en constitue pas moins l'effort le plus sérieux qui ait été fait jusqu'à ce jour dans un État en vue de la solution pacifique des conflits.

L'initiative privée. Les chambres d'explications de Mariemont. — C'est à M. Julien Weiler, ingénieur du matériel à Mariemont, que l'on doit la fondation des conseils de conciliation et d'arbitrage de Bascoup et Mariemont. Il s'est fait le propagateur infatigable des idées de pacifica-

cation sociale, qu'il a puissamment contribué à répandre en Europe. Dès 1887 M. Weiler, à la suite d'une grève survenue à Mariemont, s'occupe d'améliorer les rapports entre patrons et ouvriers.

Il se rend compte que le danger vient surtout de la séparation de plus en plus complète qui se produit dans la grande industrie entre le capital et le travail. « Patrons et ouvriers ne communiquent plus guère entre eux que par l'intermédiaire d'agents non seulement irresponsables mais souvent même intéressés au maintien des abus ». Il crée alors ce qu'il a appelé « des chambres d'explication ». Pendant les premières années ces chambres ne fonctionnèrent que dans une partie de son service, les ateliers de construction, qui comprenaient environ 200 hommes. Le système consistait à organiser des réunions périodiques entre ouvriers et employés, lesquels devaient examiner en commun tous les incidents qui se produisaient dans le service. Mais un atelier de construction de machines occupe de nombreuses catégories d'ouvriers : forgerons, tourneurs, ajusteurs, chaudronniers, etc., etc. M. Weiler créa autant de chambres d'explication qu'il y avait de groupes d'ouvriers dans son service, soit 9 en tout. Chaque groupe envoie 6 délégués, lesquels choisissent entre eux un chef de délégation. Tout les trimestres ces délégués se réunissent avec tous les agents sous les ordres de qui ils travaillent. « Une semaine c'est le tour des forgerons, la seconde celui des tourneurs et ainsi de suite jusqu'à l'assemblée de la chambre centrale qui com-

prend les délégués de tout les corps de métier. Les réunions sont présidées par le patron ou par un employé supérieur ayant sa délégation, c'est-à-dire pouvant prendre une décision sans lui en référer, à moins de cas d'une gravité exceptionnelle. On examine en commun la marche du travail et les accidents qui ont pu se produire pendant le trimestre écoulé. Tous les délégués peuvent présenter librement leurs observations, mais c'est le patron ou son représentant qui prend seul les décisions. La chambre n'a pas de pouvoir propre. M. Weiler eut beaucoup de peine d'abord à faire admettre son système par les ouvriers. Ceux-ci craignaient quelque embûche : On voulait, pensaient-ils, les faire causer pour se débarrasser ensuite des plus turbulents. L'un d'eux exprima même cette crainte à M. Weiler. « Nous croyons, dit-il, que l'administration ne fait cela qu'afin de savoir ce que nous pensons ». « Tout juste lui fut-il répondu. Trouvez vous que ce soit un mal ? Pensez vous que l'industrie peut bien marcher si patrons et ouvriers ne se comprennent pas ? » D'autre part les ouvriers éprouvaient une certaine gêne et il fallut vaincre leur timidité. M. Weiler y parvint à force de patience et de douceur et alors, dit-il, « j'appris l'existence d'une foule de griefs plus ou moins importants, qui m'étaient inconnus parce que les agents subalternes ne prenaient pas la peine de transmettre les réclamations des ouvriers, et qui s'éternisaient parce que ces agents n'avaient pas non plus à leur disposition les moyens nécessaires pour y remédier. La plupart de ces griefs ont

été supprimés sans aucun dommage pour nos charbonnages. Au contraire ! » Ces chambres d'explication réussirent si bien que trois années plus tard, en 1880, M. Weiler étendit le système à une autre partie de son service, les machinistes et les chauffeurs, 250 hommes environ. Mais la tentative était bien timide encore, M. Weiler, dans une conférence faite à la Ligue ouvrière de la Louvière et où nous avons puisé les détails ci-dessus, émettait le vœu de la voir compléter d'une part par la création de chambres d'explications dans la division de l'exploitation, d'autre part par la création de conseils de conciliation et d'arbitrage. Les chambres d'explication, en effet, ne peuvent rendre de décisions. Elles suffisent à prévenir bien des conflits : mais si le conflit éclate elles sont impuissantes à le résoudre, l'organisation était encore incomplète. Les désirs de M. Weiler devaient recevoir satisfaction. Bientôt des chambres d'explication furent créées dans l'exploitation, et enfin le 1^{er} janvier 1888 les charbonnages de Mariemont et de Bascoup, qui appartiennent aux mêmes propriétaires, eurent chacun leur conseil de conciliation et d'arbitrage. Ces conseils sont en tous points semblables. Aussi étudierons-nous seulement l'un d'eux, celui de Bascoup.

Conseil de conciliation et d'arbitrage de Bascoup. — Les attributions du conseil sont déterminées dans l'art. 1^{er} du règlement : il a pour mission de délibérer sur les intérêts communs de l'administration des charbonnages et

des ouvriers, de prévenir et au besoin d'aplanir les différends qui peuvent naître entre eux. Il a donc un double rôle, conciliation d'abord, arbitrage ensuite. Le conseil se compose de 12 membres, 6 patrons et 6 ouvriers. Les représentants de l'administration sont choisis par elle parmi ses agents gradés. Chacun de ces représentants a un suppléant. Quant aux représentants des ouvriers, ils sont élus de même manière à peu près que dans la maison Straiton et Storm de New-York. L'élection est à deux degrés. Les ouvriers sont divisés en six groupes et chaque groupe choisit 6 délégués. Ce sont les 36 délégués ainsi nommés qui choisissent parmi eux et dans chaque groupe les 6 représentants qui doivent siéger au conseil. Ils nomment également 6 suppléants. On se rappelle que dans la maison Straiton, les suppléants n'étaient désignés qu'en cas d'absence des représentants titulaires. Le système adopté à Bascoup, et qui consiste à désigner à l'avance les suppléants, nous semble de beaucoup préférable. Les délégués conservent néanmoins leurs fonctions pendant l'année et pourvoient aux vacances qui pourraient se produire. Certaines conditions sont exigées pour être électeur ou éligible comme délégué. Dans le premier cas l'ouvrier doit avoir 21 ans au moins et être à la mine depuis 6 mois. Dans le second cas l'âge requis est de 30 ans et la durée de séjour exigée de 5 années. Les délégués d'ailleurs ne peuvent être pris que dans le groupe qui les élit. Nous n'entrons pas davantage dans les détails de l'élection. Les représentants sont nommés

pour 2 ans, mais ils sont renouvelés chaque année par moitié. Le Conseil élit chaque année un président, un vice-président et deux secrétaires.

Les deux présidents, comme les deux secrétaires, sont choisis l'un parmi les représentants de l'Administration, l'autre parmi ceux des ouvriers. Il résulte de cette disposition que le Directeur de l'usine ou son représentant peut très bien n'être que le vice-président du conseil. Le président convoque et préside les assemblées du conseil, il n'a pas voix prépondérante. Les secrétaires reçoivent les demandes, aident au besoin à les rédiger et dressent d'un commun accord les procès-verbaux des séances. Les questions d'ailleurs ne sont portées directement devant le conseil qui si elles ont un caractère d'intérêt tout à fait général. S'il s'agit soit de conflits individuels, soit de conflits n'intéressant qu'un groupe d'ouvriers, elles doivent subir un et même deux préliminaires de conciliation.

L'art. 15 § 2 des statuts dit en effet : Lorsque des chambres d'explication existeront dans un service, aucune question relative à ce service ne pourra être portée devant le conseil de conciliation et d'arbitrage avant qu'elles n'en aient été saisies, et l'art. 16 : Toute affaire portée devant le conseil, si elle ne concerne qu'un des groupes indiqués à l'art. 6, est en premier lieu soumise à un bureau de conciliation.

Ce bureau se compose des deux secrétaires du conseil, d'un membre ouvrier et d'un représentant de l'Administration.

Aucune formalité n'est d'ailleurs requise, le bureau fait tous ses efforts pour arranger les différends par conciliation, mais il n'a le pouvoir de formuler un jugement que si les deux parties le demandent et sa décision doit être prise à l'unanimité des 4 voix. Le droit d'appel au conseil est toujours réservé.

Si l'affaire n'a pu être terminée à l'amiable elle sera enfin portée devant le conseil qui avant de prendre une décision essaiera une dernière fois de la concilier. La demande devra toujours être rédigée par écrit. Le conseil n'est pas permanent, il est convoqué spécialement pour chaque affaire; il n'y a guère d'inconvénients à procéder ainsi, puisque des organes permanents, les chambres d'explication, existent à la base du système. Devant le conseil les parties peuvent se présenter elles-mêmes ou se faire représenter par des délégués spéciaux pris dans le groupe auquel elles appartiennent. Ces délégués, dont le nombre ne peut dépasser trois, prennent part à la discussion mais n'ont pas voix délibérative. En ce qui concerne les décisions à prendre, il y a lieu de distinguer suivant qu'il s'agit ou non de questions d'ordre général. Dans le premier cas, le conseil doit être au complet, si un membre est absent il est immédiatement remplacé par son suppléant. Dans le second cas, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit d'un litige individuel ou intéressant au plus un groupe d'ouvriers il faut que les deux tiers au moins de ses membres soient présents. Si les représentants du patron et des ouvriers ne sont pas en nombre égal, tous les membres présents

auront voix consultative, mais on n'admettra au vote qu'un nombre égal de représentants de chaque partie. Le groupe le plus nombreux désignera soit par un vote soit par voie de tirage au sort ceux de ses membres qui doivent s'abstenir de voter.

Le président, nous l'avons dit, n'a pas de voix prépondérante, il peut donc arriver qu'aucune majorité ne se forme. Le cas est prévu par l'art. 21 § 3 : En cas de partage des voix la question sera portée devant le conseil d'administration de la Société de Bascoup qui avisera aux mesures à prendre pour terminer de commun accord le différend.

La sanction des décisions prises est purement morale : les deux parties, dit l'art. 27, s'engagent d'honneur à accepter les décisions du Conseil. Ces jugements engagent les parties pour trois mois au moins, en ce sens qu'elles ne peuvent avant ce délai porter à nouveau la même question devant le conseil. Il ne doit pas y avoir de suspension du travail pendant l'examen de l'affaire. Tous les frais, et ils sont assez élevés puisque les délégués touchent, outre leur salaire, des jetons de présence, sont supportés par la Société de Bascoup. Enfin, si l'une des parties demandait la dissolution du Conseil elle devrait notifier son intention à l'autre partie et le conseil serait dissous à l'expiration d'un délai de 3 mois.

Telles sont les statuts du conseil de Bascoup. Fort remarquables dans leur ensemble, ils appellent pourtant une critique : Au cas de partage des voix, la question liti-

gieuse doit être portée devant l'Administration de la société. Il y a là un défaut d'harmonie dans le règlement et une source de difficultés possibles. L'Administration n'a pas voulu accepter admettre l'intervention d'un tiers arbitre et peut être y a-t-il lieu de le regretter.

Depuis la fondation des deux conseils de Bascoup et Mariemont une seule grève de quelque importance s'est produite dans ce dernier charbonnage et encore n'a-t-elle duré que 3 jours. On doit dire à la louange des délégués ouvriers qu'ils se sont employés de leur mieux à empêcher leurs camarades de violer les engagements pris. M. Weiler déplore que tous les ouvriers de la région ne soient pas syndiqués. Les délégués ne peuvent avoir ainsi sur eux une autorité suffisante. Mais l'exemple de ces deux charbonnages montre que si les syndicats sont nécessaires pour mieux assurer l'exécution des engagements, ils ne sont point absolument indispensables. Un conseil de conciliation et d'arbitrage peut parfaitement donner des résultats même lorsque les ouvriers ne forment pas d'associations, il était intéressant de le constater. Cela est si vrai que de 1891 à 1893 nous voyons une baisse considérable se produire dans le prix des charbons et partant dans le taux des salaires. Ceux-ci se trouvent réduits de 43 0/0 et il n'y a eu pourtant que deux légères interruptions du travail. Ajoutons que quelques conseils se sont formés en Belgique sur le modèle de ceux de Bascoup et Mariemont. Citons parmi les plus récents ceux de l'ardoiserie le Plet

à Alle, province de Namur, de la filature de l'association linière à Gand, de la manufacture de draps Iwan Simonis et C^{ie} à Verviers.

II. *Les conseils de l'industrie et du travail.* — La loi a cherché à suppléer en Belgique à cette inertie de l'initiative privée et il faut dire qu'elle n'y est guère parvenue. Les conseils créés par la loi belge sont d'autant plus intéressants pour nous que M. Mesureur s'est inspiré de leur organisation dans sa proposition de loi sur les chambres de travail. C'est en 1886 que le gouvernement commença à se préoccuper de cette question en Belgique. Une commission fut chargée des études préparatoires. Elle admit le projet de M. Hector Denis, professeur d'économie politique à l'université de Bruxelles. M. Denis proposait d'organiser un certain nombre de bourses du travail qui seraient dirigées par des comités mixtes composés par égale partie de patrons et d'ouvriers. Ces comités auraient entre autres attributions, le soin de créer dans chaque profession des conseils corporatifs de conciliation et d'arbitrage. Un autre projet adopté par la commission du travail avait été dressé par M. Brants. Il proposait également l'institution de conseils corporatifs mais ceux-ci devaient être établis par arrêté royal. Ce fut un troisième projet présenté par M. Frère Orban qui fut adopté par les Chambres et qui devint la loi du 16 août 1887 « Notre projet, disait M. Frère Orban, diffère essentiellement par son principe de ce que l'on a nommé ailleurs le Conseil

de conciliation et dont beaucoup de personnes ont provoqué l'organisation chez nous. Il le renferme, il le consacre ; mais il organise avant tout une chose absolument nouvelle, une institution qui met en présence les chefs d'ateliers et les ouvriers en l'absence de tout conflit, avant toute lutte, pour délibérer sur des intérêts communs ». A vrai dire, on organisait surtout une représentation officielle du travail, des conseils que le gouvernement pourrait consulter à l'occasion et la question de l'arbitrage proprement dit se trouvait reléguée au second plan. Aux termes de l'art. 1^{er} de la loi : Les conseils ont pour mission de délibérer sur les intérêts communs des patrons et des ouvriers, de prévenir et au besoin d'aplanir les différends qui peuvent naître entre eux. Ils devaient être établis par arrêté royal, soit d'office, soit à la demande du conseil communal ou des intéressés. Mais en fait ils ont tous été créés d'office, personne n'ayant jamais demandé à ce qu'il en fût établi. Ils se composent d'un nombre de sections variable suivant le nombre des industries de la localité où ils sont installés. On groupe dans une même section les industries similaires. Le nombre des représentants patrons et ouvriers est aussi variable et fixé par l'arrêté de création. Par exemple le conseil créé à Bruxelles comprend 21 sections. Les 4 premières comptent huit membres effectifs et deux membres suppléants, moitié patrons, moitié ouvriers, les autres 6 membres effectifs seulement et deux membres suppléants.

La première section, qui est celle de l'industrie du

bois, comprend : menuisiers, charpentiers, ébénistes, chaisiers, fabricants de meubles en rotin et bambou, scieurs de long, tourneurs et sculpteurs sur bois, emballleurs. Toujours la section doit être composée en nombre égal de patrons et d'ouvriers. L'arrêté fixe également l'étendue et les limites du ressort de chaque conseil. Il y a lieu alors pour chaque partie de procéder au choix de ses représentants.

Les patrons viennent eux-mêmes, ou par représentation s'ils sont trop nombreux. Si leur nombre est insuffisant, il est complété par des chefs d'industries similaires, pris dans les localités voisines. Quant aux délégués ouvriers, ils sont élus suivant le mode et dans les conditions fixées par la loi des prud'hommes. Le mandat des uns et des autres dure trois ans.

Voilà la section constituée, il nous reste à voir comment on la réunit et quelle est la procédure suivie devant elle. La loi ne prévoit qu'une réunion annuelle ; en outre, des convocations extraordinaires ont lieu à la demande des patrons ou des ouvriers. Mais, dans un cas comme dans l'autre, c'est le gouvernement représenté soit par la députation permanente, soit par le gouverneur de la province ou le bourgmestre qui convoque le conseil. La section, dit la loi, recherche alors les moyens de conciliation qui peuvent mettre fin au conflit. Si elle a à voter et que le nombre des membres ne soit pas égal de chaque côté, les plus jeunes membres de la catégorie la plus nombreuse n'ont que voix consultative. Le président n'a pas

voix prépondérante, et l'intervention d'un arbitre répartiteur n'est pas prévue. Il peut donc arriver qu'aucune décision ne puisse être prise. En ce cas, la délibération est résumée dans un procès-verbal qui est rendu public. Lorsqu'un jugement est prononcé, la publicité à donner à la sentence demeure facultative. Les séances ont lieu à huis clos. Certains avantages sont accordés aux sections, c'est ainsi que les communes du siège de l'institution sont tenues de fournir les locaux nécessaires à la tenue des séances.

Telles sont les attributions des sections lorsqu'elles siègent comme conseils d'arbitrage, mais en outre et surtout elles constituent des chambres consultatives du travail. L'usage est prévu par les articles 11 et 13 de la loi aux termes desquels le roi peut réunir le conseil de la circonscription en assemblée plénière pour donner son avis sur les questions ou projets d'intérêt général présentant un caractère industriel. Il peut aussi réunir plusieurs sections appartenant soit à la même localité, soit à des localités différentes. Ces conseils ont été en effet consultés à plusieurs reprises, il est même des cas où ils doivent l'être obligatoirement, dans le cas, par exemple, où des patrons demandent à échapper à certaines prescriptions de la loi du 22 décembre 1889 sur le travail des femmes et des enfants dans les établissements industriels. Les renseignements fournis par eux lors de l'enquête économique de 1891 relative au renouvellement des traités de commerce ont été, paraît-il, remar-

quablement précis. Mais nous n'avons pas à nous préoccuper des attributions des conseils à ce point de vue, et c'est seulement les résultats obtenus en matière d'arbitrage qui nous intéressent. Ces résultats, nous l'avons dit dès le début, n'ont pas été heureux. On espérait que la création des conseils serait demandée par les parties intéressées, mais le fait ne s'est pas produit, et après deux années d'attente on s'est décidé à les fonder tous d'office par arrêté royal. Il y a aujourd'hui en Belgique une cinquantaine de conseils officiels, comprenant 200 sections environ, qui ont tous cette origine. Quant au nombre des recours qui ont été adressés, il est absolument dérisoire.

C'est à peine si dix cas chaque année sont soumis aux sections. Toute loi sur la conciliation et l'arbitrage est-elle donc fatalement vouée à l'impuissance ou la loi de 1887 est-elle une loi mal faite? Cette dernière hypothèse nous semble être la vraie, et nous allons essayer de le démontrer. Si la loi n'a pas réussi, c'est à sa conception même qu'il faut s'en prendre. Le vice capital du système est celui de tous les conseils officiels. Ils ne peuvent inspirer par leur composition aucune espèce de confiance. D'une part les membres du conseil sont généralement, à raison de l'étendue de son ressort, inconnus des parties, de l'autre ils ne peuvent avoir les capacités techniques nécessaires. On essaie autant que possible de grouper dans une section des membres appartenant à des industries similaires. Ainsi la première section du conseil de

Bruxelles représente l'industrie du bois. Il n'en est pas moins vrai que si un conflit s'élève par exemple entre menuisiers, ceux-ci risquent d'avoir pour juges des sculpteurs sur bois, des emballeurs ou des fabricants de meubles en rotin. Il peut même fort bien arriver qu'il n'y ait pas au sein du conseil un seul menuisier. En effet, dans l'exemple que nous avons pris, le nombre des industries à représenter est de 10, mais le nombre des représentants doit être de 8 seulement. Ce défaut, déjà sensible dans les grandes villes, est bien plus accentué encore dans les petites localités, où il faudra grouper 12 ou 15 professions prétendues similaires, qui seront représentées à la section seulement par 4 ou 5 délégués.

On nous accordera que patrons et ouvriers ne seront guère tentés de recourir au conseil d'arbitrage, si leur métier n'y est pas représenté. S'il y est représenté, d'ailleurs, ce sera bien pire. On peut affirmer en ce cas que le patron se refusera absolument à comparaître. Veut-on qu'il aille divulguer le secret de ses affaires à des concurrents, faire savoir à des patrons appartenant à la même industrie que lui, habitant souvent la même localité, le taux des salaires qu'il paie et les raisons qui l'empêchent d'accorder telle augmentation demandée? En outre les conseils ont été organisés de façon trop administrative pour pouvoir rendre quelques services. Si une grève éclate et qu'il n'y ait pas de conseils dans la localité, il ne faut pas songer à en créer un. Les formalités à accomplir demandent au moins quarante-deux jours, c'est M. Morisseaux, le di-

recteur de l'industrie en Belgique qui le déclare lui-même (1). On peut l'en croire. Mais admettons qu'il y ait un conseil. Ce n'est pas chose facile que de le réunir. Les parties doivent présenter une requête au bourgmestre ou au gouverneur de la province en lui exposant les causes du conflit. L'un ou l'autre de ces personnages convoque alors le conseil, mais il doit indiquer l'ordre du jour et fixer la durée de la session. Avant que le conseil n'ait été ainsi administrativement convoqué, la grève est généralement finie. Nous n'exagérons rien et pourrions citer plusieurs exemples du fait que nous avançons.

Mais les parties ne se sont pas laissées décourager par ces lenteurs, elles ont eu confiance dans le conseil et se sont adressées à lui. Sont-elles sûres au moins de voir donner une solution à leur différend? Pas le moins du monde. En cas de partage des voix on se bornera à constater par un procès-verbal rendu public l'impuissance du conseil. Voilà plus de raisons qu'il n'en faut pour expliquer l'insuccès de la loi. Mais de ce qu'une mauvaise loi a donné de mauvais résultats, on ne saurait en conclure qu'une loi, même bien faite, n'aurait aucun effet. Il faut dire seulement que la difficulté n'a pas été tranchée en Belgique par la loi de 1887, mais rien n'autorise à affirmer que le problème soit insoluble, et qu'il soit impossible d'introduire dans un pays, par voie légale, la conciliation et l'arbitrage.

1. *Conseils de l'industrie et du travail*, par C.-H. Morisseaux, Bruxelles, 1890, p. 203.

BIBLIOGRAPHIE

- Morisseaux** : Législation du travail, Allemagne, Bruxelles, 1895.
Journal des Economistes. Le compagnonnage à la fin du moyen âge.
L'enquête de 1890 sur la condition des ouvriers à l'étranger.
Berger Levrault, éditeur.
Revue d'économie politique, année 1891, p. 1017. L'organisation de la grande industrie en Autriche.
Rapports annuels des inspecteurs du travail en Autriche.
Collection du Bulletin de l'Office du travail.
Etude sur les tribunaux industriels allemands, par M. Maurice Bellon, ingénieur au corps des mines, 1891.

CHAPITRE VII

ALLEMAGNE, AUTRICHE ET PAYS DIVERS

Nous avons eu à signaler au cours de cette étude une tendance de fait à revenir aux corporations même dans des pays de liberté comme l'Angleterre et les Etats-Unis. Nous allons étudier maintenant la législation de deux pays, l'Allemagne et l'Autriche, qui par voie légale ont essayé de reconstituer les corporations d'autrefois. Cette évolution est trop intéressante pour que nous ne la signalions pas et d'ailleurs il est nécessaire d'en dire quelques mots pour bien comprendre ce que sont dans ces pays les institutions de conciliation et d'arbitrage.

Allemagne. — En Allemagne les corporations du moyen âge ont existé jusqu'en 1869. Il y avait au sein de ces corporations des tribunaux d'arbitrage, mais il ne faut pas les confondre avec les institutions dont on veut parler communément lorsqu'on emploie aujourd'hui ce mot. Ces tribunaux n'avaient pas à se prononcer sur les diffé-

rends collectifs, pour cette excellente raison que ceux-ci n'existaient pas légalement, les ouvriers, en effet, ne jouissaient pas du droit de coalition. La grève était considérée comme un délit, on pouvait la réprimer par la force, on ne songeait pas à la terminer par une entente amiable. On ne pouvait composer avec des gens qu'on considérait comme des criminels. La loi du 25 mars 1869 vint mettre un terme à cet état de chose et accorder aux patrons et aux ouvriers le droit de coalition pour la défense de leurs intérêts communs. Elle abolit en outre les corporations ou du moins transforma leur caractère, elles devinrent des associations libres. Les corps de métiers ne subsistaient qu'à titre de chambres syndicales reconnues comme personnes civiles et destinées à former des institutions de bienfaisance et de perfectionnement. En même temps des tribunaux d'arbitrage étaient organisés. Les contestations entre patrons et ouvriers sur leur engagement ou sur les contrats d'apprentissage seraient réglées par des autorités spéciales ou, à défaut, par les autorités municipales avec faculté d'appel dans le délai de dix jours. Le pouvoir de statuer sur ces contestations pourrait aussi être conféré, par un règlement local, à des tribunaux arbitraux, organisés par les autorités municipales et composés par parties égales de patrons et d'ouvriers. On créait ainsi trois espèces de tribunaux : les uns établis par l'État, les autres composés des autorités communales, les troisièmes enfin formés par égale partie de patrons et d'ouvriers. Ces tribunaux avaient mêmes at-

tributions et devaient juger aussi bien les conflits individuels que les conflits collectifs.

On espérait, sous l'empire de cette législation, voir se développer de nouvelles corporations à côté de celles qui existaient déjà. Les unes et les autres devaient d'ailleurs être soumises à des règles communes. Mais la loi de 1869, modifiée par une loi en date du 17 juillet 1878, ne donna pas les résultats qu'on en attendait. Le régime de la liberté, pensait-on, contribuerait au maintien de la classe moyenne qui est si nécessaire au point de vue des bonnes relations sociales. Lorsque cette classe vient à disparaître le monde économique se trouve partagé entre ouvriers d'une part et capitalistes de l'autre, c'est-à-dire entre gens qui n'ont ni les mêmes habitudes ni le même genre de vie et entre lesquels l'antagonisme se développe rapidement. Une sorte de bourgeoisie ouvrière est indispensable au maintien de la bonne harmonie sociale, elle forme un trait d'union naturel entre les classes. Elle en évite pour ainsi dire jusqu'à la formation puisqu'il n'y a plus de différences tranchées, mais seulement une sorte de gradation insensible qui va de l'ouvrier au capitaliste.

La liberté était donc impuissante à donner le résultat qu'on attendait, c'est alors que, sous l'influence du parti des artisans et industriels allemands et des partis conservateurs, un revirement se produit auquel est dû la loi du 18 juillet 1881. Les corporations jusqu'alors ne comprenaient qu'un seul métier, elles groupaient dans une ville ou une région des personnes appartenant à la même

profession. Dorénavant « ceux qui exercent à titre indépendant un métier peuvent se constituer en union corporative pour la défense de leurs intérêts professionnels communs, mais il n'est plus besoin que tous les membres de l'association appartiennent au même métier. La corporation devient simplement territoriale. Aux termes de la loi, la mission de ces nouvelles unions est de développer l'esprit du corps ainsi que de maintenir et de fortifier l'honneur professionnel parmi les membres; de favoriser l'établissement de relations cordiales entre maîtres et compagnons; d'assurer à ceux-ci une hospitalité convenable et de s'occuper de leur placement; de pourvoir à l'organisation de l'apprentissage, à l'éducation technique professionnelle et morale des apprentis; enfin de régler par la voie de l'arbitrage les contestations entre leurs membres et les apprentis qu'ils emploient ».

Cette dernière disposition doit nous arrêter quelques instants. Comment sont fondés ces tribunaux d'arbitres, quelle est leur composition. C'est encore l'autorité qui intervient pour les autoriser. La corporation devra présenter sur ce point des statuts spéciaux qui seront examinés et approuvés s'il y a lieu. Le Tribunal sera alors créé par un arrêté administratif qui en désignera le président, lequel sera pris en dehors de la corporation. Ces tribunaux (*Iunungschiedsgerichte*) sont composés outre le président, de deux assesseurs au moins choisis par leurs pairs, moitié parmi les membres de la corporation, moitié parmi les compagnons. Ils connaissent obligatoirement des

conflits dans lesquels un apprenti est engagé, et sur la demande des intéressés, des conflits entre maîtres et ouvriers. Leurs attributions peuvent même s'étendre par décision de l'autorité au delà du cercle de la corporation.

C'est à partir de 1884 surtout que l'on voit les efforts du gouvernement se multiplier pour faire entrer les artisans libres dans les corporations. On ne les y astreint pas directement, mais on emploie des moyens détournés pour amener leur adhésion.

C'est ainsi que la loi du 8 octobre 1884 vient décider que les patrons qui ne font pas partie de la corporation ne peuvent avoir d'apprentis. C'était pour certains d'entre eux une gêne considérable. On va plus loin encore, la loi du 6 juillet 1887 décide que les patrons non affiliés et leurs compagnons contribueront pour la même part que les patrons affiliés aux frais divers des écoles d'apprentissage et aux dépenses occasionnées par les tribunaux d'arbitres. Pendant qu'on frappait ainsi les récalcitrants, on accordait de nouveaux avantages aux corporations; elles pouvaient déjà se grouper en fédérations, on donne à ces fédérations la personnalité civile par la loi du 23 avril 1886. Pour montrer jusqu'où on est allé dans cette voie, nous devons ajouter que le 20 janvier 1890 le Reichstag adoptait le principe de la preuve de capacité obligatoire pour l'exercice de certains métiers. Mais, fort heureusement, le conseil fédéral intervint et opposa son veto.

Pour en revenir à l'arbitrage, il existait en Allemagne, au moment où la loi du 29 juillet 1890 est venue créer les tribunaux industriels, 4 juridictions différentes chargées de régler les conflits entre patrons et ouvriers. On trouvait : 1° Les tribunaux spéciaux (Landgerichte) créés par l'État sur le modèle de nos conseils de prud'hommes ; 2° A leur défaut, les autorités communales qui pouvaient, aux termes de l'art. 120 de la loi industrielle de 1878 (ancien art. 108 de la loi de 1869) juger les contestations survenues entre les entrepreneurs indépendants et leurs ouvriers ; 3° Les tribunaux d'arbitrage institués par statuts locaux (art. 108 de la loi de 1869 ; 4° Enfin les tribunaux de corporation, institués en vertu du § 96 a. 6° de la loi industrielle. Avant de passer à l'étude des dispositions de la loi du 29 juillet 1890, relatives aux conseils de conciliation et d'arbitrage, voyons ce qu'elle a laissé subsister de l'ancien état de choses. D'abord les tribunaux de corporation sont maintenus (art. 79 de la loi). En ce qui concerne la juridiction des autorités communales, elle est supprimée purement et simplement, l'article 108 de la loi de 1869 qui l'avait établie est en effet abrogé par l'art. 78 de la loi nouvelle. Il aurait dû en résulter également la suppression des tribunaux d'arbitrages institués par statuts locaux, puisqu'ils avaient été créés par la même loi. Ces derniers sont pourtant maintenus, ils devront dans les deux mois de la promulgation se transformer en tribunaux industriels. De même, les tribunaux spéciaux maintenus éga-

lement devaient, dans un délai de deux ans, se réorganiser conformément à la loi. En résumé, si la loi de 1890 avait été strictement appliquée en Allemagne, il ne devrait y avoir actuellement dans ce pays que deux sortes de juridictions pour connaître des conflits entre patrons et ouvriers, d'une part les tribunaux de corporation, d'autre part les tribunaux industriels. Mais nous devons dire que la situation de fait ne correspond pas absolument à la situation de droit et qu'un certain nombre des tribunaux anciens ne sont pas encore réorganisés conformément aux dispositions de la loi nouvelle.

La loi du 29 juillet 1890 sur les tribunaux industriels.— Les tribunaux industriels créés par la loi du 29 juillet 1890 ont des attributions multiples. Ils constituent d'abord des conseils de prud'hommes, ils ont en outre un rôle consultatif, ils s'occupent enfin de conciliation et d'arbitrage. De leur rôle comme conseils de prud'hommes nous ne nous occuperions pas si nous n'avions à nous demander d'une manière générale si on peut confier aux mêmes tribunaux le soin de trancher les différends collectifs et individuels. Nous ne croyons pas qu'il soit bon de le faire, et cela pour deux raisons. D'abord une certaine confusion peut se produire dans les esprits, et les ouvriers peuvent croire que les décisions rendues dans les conflits collectifs constituent de véritables jugements analogues à ceux qui sont prononcés en matière individuelle. Il est bon d'éviter une erreur qui peut être la

source de dangereuses déceptions. Ensuite le nombre des industries représentées dans les conseils de prud'hommes est toujours fort limité (1), ces conseils ont donc les mêmes inconvénients que présentent tous les conseils officiels dont nous nous sommes occupés jusqu'à présent. Mais, pourrait-on dire, les conseils de prud'hommes donnent d'excellents résultats dans les conflits individuels, pourquoi n'en serait-il pas de même dans les conflits collectifs ? Autre chose est de se prononcer sur l'exécution d'un contrat, autre chose d'avoir à établir une convention nouvelle. Dans un cas, de simples notions sur les conditions générales du travail peuvent suffire, dans l'autre, des connaissances techniques sont indispensables. Nous adressons donc à la loi de 1890 cette première critique qu'elle n'a pas établi une séparation nécessaire entre les organes chargés de se prononcer sur l'exécution et ceux qui ont à s'occuper de la création même du contrat de travail. Cette réserve faite, nous allons nous occuper des tribunaux industriels aux seuls points de vue de la conciliation et de l'arbitrage. Leur rôle comme organes consultatifs ne saurait en effet nous intéresser. Les tribunaux industriels sont établis par le gouvernement sur la demande des intéressés ou des communes. Ils se composent d'un président, un vice-président et quatre assesseurs. Les deux premiers ne doivent être ni patrons ni

1. En France, de l'enquête de 1883 il résulte que sur 983 professions existantes à Paris, 62 seulement sont représentées dans les conseils de prud'hommes.

ouvriers ; ils sont désignés par l'autorité communale. Les assesseurs sont choisis : deux parmi les patrons, deux parmi les ouvriers, mais en dehors des intéressés. Le recours au tribunal n'est recevable que s'il émane des deux parties. Celles-ci se font représenter par des mandataires au nombre de trois, au maximum. Si le nombre des patrons ne dépasse pas trois, ils peuvent aussi se présenter en personne. Le conseil est libre d'ailleurs, s'il le juge à propos, d'admettre un plus grand nombre de mandataires, il apprécie s'ils sont pourvus d'une procuration suffisante. Le conseil de conciliation peut et doit même, si les parties le demandent, s'adjoindre des hommes de confiance (*Vertrauensmänner*) des patrons et des ouvriers en nombre égal. Disposition excellente par laquelle on supplée dans la mesure du possible à l'incompétence technique du tribunal. Mais ces « *Vertrauensmänner* » ne peuvent pas plus que les assesseurs être pris parmi les intéressés, ce qui atténue singulièrement la portée de la disposition précédente. Le conseil, après avoir déterminé ainsi les points du litige, peut entendre les personnes capables de l'éclairer sur la question. On met alors les parties en présence et on procède à une tentative de conciliation. Si l'accord s'établit, les bases de cet accord doivent être publiées dans une déclaration signée par les membres du conseil de conciliation et par les mandataires des deux parties. Si l'entente ne peut se faire, il y a lieu de procéder à l'arbitrage, qui constitue la seconde phase de cette procédure. Cet arbitrage, d'ailleurs, peut ne pas

aboutir, quoique les membres du tribunal soient en nombre impair. Le président peut en effet s'abstenir, et éviter ainsi de prendre une décision dans le cas où les parties ne sembleraient pas disposées à l'exécuter. Si une sentence arbitrale a été rendue, elle doit être signifiée aux mandataires des deux parties, qui doivent, dans un délai déterminé, déclarer qu'elles acquiescent à la sentence. Sinon leur silence est tenu pour refus. Les actes et décisions du conseil sont rendus publics. En somme, ce qu'organise la loi de 1890, c'est la conciliation et l'arbitrage facultatifs, puisqu'il n'y a d'autre sanction que celle de la publicité. Mais elle confie ce soin à des conseils officiels, et ces conseils n'ont pas donné de meilleurs résultats en Allemagne qu'en Belgique ou aux Etats-Unis. M. Morisseaux (1) dit que les 179 tribunaux qui existaient en avril 1893 dans l'empire n'ont pas à eux tous et depuis leur fondation, eu à se prononcer plus de dix fois en matière de conflits collectifs, et il ajoute : « Ces indications sont concluantes. La réglementation peut aboutir rapidement quand elle est rationnelle, mais les mœurs ne changent que lentement, et sans les mœurs qu'il faut la conciliation est impossible. »

Les mœurs sont-elles bien les vraies coupables ? Comment se fait-il alors que le conseil de Londres, qui est bien par sa composition un conseil officiel, quoiqu'il ait été créé par la chambre de commerce et non par le gou-

1. Morisseaux, *Législation du travail en Allemagne*, p. 502.

vernement, n'ait pas mieux réussi que les tribunaux industriels en Allemagne. Dira-t-on que les mœurs anglaises ne se prêtent pas à la conciliation ? On ne saurait le prétendre. Et alors il faut bien reconnaître que ce ne sont pas les mœurs seules qu'il faut mettre en cause, mais bien le principe même de tous les conseils qui n'ont pas un caractère corporatif, qui n'émanent pas de la profession même dans laquelle se produit le différend.

En terminant cet aperçu des institutions de conciliation et d'arbitrage en Allemagne, nous devons dire un mot des résultats dus à l'initiative privée. Quelques directeurs d'usines ont créé non pas des conseils d'arbitrage, mais de simples chambres consultatives qui donnent d'excellents résultats. Voici par exemple quel est le système adopté à la brasserie Schulthein à Berlin, dont M. Roessicke, député au Reichstag, est le directeur (2). Les 350 ouvriers qu'elle emploie sont divisés en 6 catégories. Chaque groupe élit 2, 3, 4 membres selon son importance numérique. L'ensemble des ouvriers forme « l'Arbeitsausschuss » ou collège des ouvriers que la direction consulte sur toutes les questions relatives au contrat de travail. Ce collège d'ouvriers rappelle par certains côtés les chambres d'explications qui existent en Belgique. Il

1. M. Max Sering, dans son ouvrage sur « les conseils d'ouvriers dans l'industrie allemande » ne cite pas moins de 40 conseils d'usine dans les industries les plus diverses. Le plus ancien de ces conseils est celui du tissage mécanique David Peters à Neviges-Elberfeld, institué le 24 septembre 1861.

2. D'après la publication de l'Office du travail, p. 480.

n'a pas non plus de pouvoirs propres. Mais il en diffère en ce sens que les consultations portent plutôt sur les modifications à faire dans l'avenir que sur les difficultés qui ont pu se produire dans le passé. Le conseil organisé par M. Freese dans sa fabrique de jalousies, de Berlin, est conçu d'après le même principe mais ses attributions sont plus étendues. Non seulement il peut être consulté sur toutes les questions qui intéressent les ouvriers de l'usine, mais il peut même infliger des punitions et c'est de concert avec lui que la direction établit le taux des salaires. La convention est passée pour deux ans et doit être dénoncée 6 semaines avant la fin de la période pour laquelle elle a été établie, sinon elle reste valable pour une seconde période d'égale durée.

3. *Autriche*. — Nous ne dirons que quelques mots de la législation sur la conciliation et l'arbitrage en Autriche, parce qu'elle se rapproche beaucoup des institutions de même ordre qui existent en Allemagne et qu'on y retrouve des tendances analogues. Les corporations ont existé en Autriche jusqu'au milieu de ce siècle, avec le caractère qu'elles avaient autrefois. La liberté du travail ne fut proclamée dans ce pays que par la loi du 20 décembre 1859.

Les corporations n'étaient pas supprimées, elles continuaient à exister comme associations de secours mutuels. Ce régime de liberté ne devait pas subsister longtemps et la loi du 15 mars 1883 vint réorganiser les corporations

et leur donner un caractère obligatoire. Les industries sont divisées en trois classes : 1° Industries concédées qui s'exercent en vertu d'une autorisation administrative ; 2° industries libres qui n'exigent qu'une déclaration préalable ; 3° métiers qui ne peuvent être exercés que par des artisans munis d'un brevet d'apprentissage obtenu à la suite d'un examen technique. D'après la loi, toutes les personnes appartenant à cette troisième catégorie, c'est-à-dire toutes celles qui exercent un métier en qualité de maîtres et pour leur compte deviennent par ce seul fait membres de la corporation du lieu de leur résidence. Ces corporations revêtent donc un caractère territorial. Entre autres attributions elles doivent former des commissions arbitrales chargées de régler les différends entre patrons et ouvriers. Ces tribunaux sont d'ailleurs organisés de façon plus libérale et moins autoritaire qu'en Allemagne. Ils sont composés de patrons et d'ouvriers élus en nombre égal de part et d'autre. Les ouvriers, qui ne font pas partie de la corporation, puisque celle-ci ne comprend que les maîtres, peuvent se réunir pour délibérer sur leurs intérêts communs et pour élire les délégués qui siègent dans l'assemblée corporative avec voix délibérative lorsque des vœux et des griefs des ouvriers y sont portés. La commission arbitrale ne doit rendre de jugement qu'après avoir tenté inutilement la voie de la conciliation et l'appel est ouvert devant le juge compétent.

Cette organisation est spéciale aux métiers et ne com-

prend pas la grande industrie. Pour celle-ci il avait été créé dès l'année 1869 des tribunaux industriels. Ces tribunaux offrent sur ceux qui ont été créés en Allemagne cet avantage que leur juridiction ne s'étend qu'à une seule industrie ou à des industries similaires. Mais ils ont été créés en trop petit nombre et c'est à peine si le ministre de l'intérieur a profité de l'autorisation que lui donnait la loi du 14 mai 1869 d'installer ces tribunaux dans les villes où la grande industrie se serait particulièrement développée.

Il semble d'ailleurs qu'ils ont été créés bien plutôt pour juger les conflits individuels que pour s'occuper des conflits collectifs. En dehors des tribunaux corporatifs et des tribunaux industriels, une loi du 8 mars 1885 autorise les patrons et les ouvriers à demander aux autorités locales la création de tribunaux d'arbitrage.

Ces tribunaux auront à s'occuper des différends survenus entre les patrons qui ne font pas partie d'une corporation, et leurs ouvriers ou entre ouvriers à raison du travail, de l'apprentissage et du salaire.

Rôle important joué par les inspecteurs du travail. — Cette législation n'a pas donné grands résultats, en ce qui concerne du moins la solution des conflits collectifs, mais il est une institution beaucoup plus simple qui a été par contre singulièrement efficace. On a créé en Autriche des inspecteurs du travail et entre autres attributions on leur a confié la mission de concilier autant

que possible les différends qui pourraient se produire dans l'industrie. Ces hommes, qui sont en contact perpétuel avec le monde de travail étaient admirablement placés pour jouer le rôle qu'on leur assignait. Aussi le nombre des différends terminés par eux, ou même des grèves qu'ils ont pu éviter, est-il considérable. Les ouvriers et les patrons leur adressent chaque année un nombre de demandes de plus en plus élevé. Toutes ces demandes ne se rapportent évidemment pas à des conflits, mais la plupart pourtant ont trait à des difficultés qui pourraient par la suite provoquer des différends.

Le nombre de ces demandes, qui était de 3000 environ par an, dans les premières années qui ont suivi la création de ce corps d'inspecteurs, s'est considérablement accru ces années dernières. C'est ainsi qu'en 1894 les patrons se sont adressés à eux dans 3704 cas et en 1895 dans 2739 cas, dont 27 fois en cas de grève. Du côté des ouvriers, les inspecteurs ont été consultés 5817 fois en 1894 et 6522 fois en 1895. Pour cette dernière année, on leur demandait 341 fois d'intervenir comme agents de conciliation et on faisait appel à leur concours dans 24 grèves (1).

Enfin dans 2035 cas en 1894 et 1607 cas en 1895, la médiation des inspecteurs a été couronnée de succès. Ces chiffres ont leur éloquence et suffisent à prouver que l'intervention officielle ne produit pas toujours les

1. *Bulletin du travail*, 1896, p. 431,

mauvais résultats qu'on lui prête. La vérité est que, lorsque l'intervention se produit dans de mauvaises conditions, elle ne réussit pas, mais qu'elle peut parfaitement aboutir dans le cas contraire. Toute la difficulté, et elle est considérable, consiste à trouver des mesures appropriées à l'état des esprits et des mœurs de la nation où on veut implanter l'arbitrage.

Si nous voulions faire une histoire complète de l'arbitrage à l'étranger, nous aurions à citer encore d'autres pays où des tentatives ont été faites en ce sens. En Suisse par exemple, l'on s'occupe très activement de la question. C'est ainsi qu'en exécution d'une décision du 27 juin 1895, le gouvernement du canton de Bâle ville, vient de soumettre au grand conseil un projet de loi sur l'arbitrage (1).

Dans les Pays-Bas, en Suède, des tentatives isolées ont été faites.

Mais notre dessein n'est pas de citer des cas plus ou moins nombreux. Nous voulions examiner seulement les institutions qui existent, et en dégager le caractère, rechercher pourquoi tel conseil avait réussi alors que tel autre avait échoué, faire en un mot œuvre de critique beaucoup plus que d'historien. Nous allons essayer, dans notre troisième partie consacrée à l'étude des projets de réforme de la loi française de 1892, d'utiliser les enseignements que nous a fourni l'étude des institutions de conciliation et d'arbitrage à l'étranger.

1. *Bulletin de l'Office du travail*, 1896, p. 488.

BIBLIOGRAPHIE

Cornil : Dulouage de services ou contrat de louage, Paris, 1895.

Hubert-Valleroux : Le contrat de travail, Paris, 1894.

Levasseur : Histoire des classes ouvrières.

Howell : Le passé et l'avenir des Trades-Unions, Paris, 1892.

Paul Leroy-Beaulieu : La question ouvrière au XIX^e siècle, Paris, 1882.

Fawceett : Travail et salaires, traduction Raffalovitch, Paris, 1885.

Rapport de M. Carroll Wright sur les grèves aux Etats-Unis.

Rapport Lyonnais, n^o 3856.

Hubert-Valleroux : Les corporations d'arts et métiers et les syndicats professionnels, Paris, 1885.

Flammermont : Les coalitions et les grèves à la fin de l'ancien régime.

TROISIÈME PARTIE

LES PROPOSITIONS DE LOI RELATIVES A LA CONCILIATION ET A L'ARBITRAGE EN FRANCE

CHAPITRE VIII

THÉORIES DES DIVERSES ÉCOLES. — LE RETOUR AUX COR-
PORATIONS. — L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE.

Les diverses propositions de loi que nous allons étudier proviennent de tendances diverses qu'il est nécessaire de connaître et d'examiner. Cette méthode présente l'avantage de rendre ces projets plus clairs en indiquant les idées qu'ils traduisent sous une forme concrète et permet d'alléger d'autant la critique que nous aurons à en faire.

Les systèmes proposés pour atténuer les conflits qui se produisent entre le capital et le travail peuvent se réduire à quatre. Les libéraux se présentent d'abord avec le programme le plus simple. Ils s'en rapportent à l'initiative privée du soin d'organiser les institutions qu'elle croira nécessaire. Les socialistes chrétiens préconisent de manière plus ou moins directe le retour aux corporations. Les socialistes purs, en attendant la suppression du salariat, seraient disposés à se contenter de l'arbitrage obligatoire. Enfin les interventionnistes, qui sont de beaucoup les plus nombreux, demandent à l'Etat des lois qui tout en sauvegardant le principe de la liberté du tra-

vail puisse améliorer les rapports entre patrons et ouvriers.

1. *Théories libérales.* — Les théories libérales devraient se traduire par une abstention pure et simple. Pourtant des propositions de loi ont été déposées par des hommes qui appartiennent à cette école : M. Lebon par exemple. Il est vrai qu'il se contente de donner aux intéressés les meilleurs conseils sans leur accorder d'ailleurs aucun avantage. L'école libérale est convaincue que la loi ne saurait en rien contribuer à faire adopter les idées de conciliation et d'arbitrage. Il faut laisser les mœurs se former. Lorsqu'il en sera temps les diverses associations patronales et ouvrières créeront d'elles-mêmes les conseils nécessaires. Les choses se sont passées de la sorte en Angleterre, il faut attendre qu'il en soit de même en France. Si l'Etat intervenait son influence serait dangereuse en ce sens que les associations n'auraient plus autant d'intérêt à se former et qu'on affaiblirait ainsi le mouvements syndical. Il faut reconnaître en effet qu'il y a là un danger possible et M. Weiler, le créateur des conseils de Bascoup et Mariemont, s'en préoccupe avec raison. Les ouvriers de ces charbonnages, fort bien traités par leurs patrons, n'ont point formé, ainsi que M. Weiler le désirait, de fortes associations « Bien loin de se grouper en associations de métier, nos ouvriers laissent périliter les organismes semi politiques, semi professionnels qui étaient établis. » Ces arguments sont-ils décisifs ? Il est certain que l'initiative privée a donné d'excellents ré-

sultats en Angleterre. Mais il ne faut pas oublier que les Trades Unions existent depuis fort longtemps, et qu'elles ont pu acquérir une force et une puissance considérables.

En-est il de même en France ? Le droit d'association n'y est reconnu que depuis quelques années. Certes les syndicats se développent très rapidement, mais ils ne comprennent encore qu'une faible partie de la population ouvrière. Au 1^{er} juillet 95 le nombre total des syndicats légalement constitués était de 5146 comprenant 979.809 membres (1). Il faudrait donc attendre de longues années encore avant qu'ils puissent intervenir utilement. N'avons-nous pas vu d'ailleurs qu'en Angleterre c'est par la force que les Unions sont arrivées à imposer les accords à l'amiable. Est-il désirable de voir se reproduire en France de semblables luttes, ne pouvons nous profiter de l'expérience acquise pour les éviter ? Il semble que cette considération suffirait à justifier l'intervention légale. D'ailleurs les syndicats n'agissent que pour leurs membres. N'est-ce pas à l'État à songer aux ouvriers qui ne font partie d'aucun groupement. N'ont-ils pas droit eux aussi à quelque justice. Puisqu'on invoque l'exemple de l'Angleterre, il est bon de rappeler que l'inertie gouvernementale a permis aux trades unions de rendre assez critique la situation des ouvriers libres. Dans un pays comme le nôtre, où l'on n'a pas décrété encore le syndicat obligatoire, tous les ouvriers sans distinction doivent trouver dans la loi aide et protection. En Angleterre même, nous

1. *Annuaire des syndicats professionnels.*

l'avons indiqué, il semble qu'on revienne sur l'erreur commise et une loi récente a été promulguée. Arrivons maintenant à l'argument le plus sérieux de l'école libérale qu'on peut résumer ainsi : l'intervention de l'État est nuisible aux associations qu'elle arrête dans leur développement. Il est certain que si les ouvriers se réunissent c'est pour obtenir ainsi des avantages qu'on ne leur accorderait pas s'ils restaient isolés. Le jour où l'État leur donnerait tous les droits auxquels ils peuvent prétendre il est bien possible en effet qu'ils ne songent plus à se syndiquer. En sommes-nous là, et ne voit-on pas que même en dehors de la conciliation et de l'arbitrage les syndicats ont leurs raisons d'être. La crainte de voir arrêter leur extension semble donc chimérique. Le jour où ce fait se produira il n'y aura pas lieu d'ailleurs de s'en désoler. A ce moment les rapports entre le capital et le travail seront devenus si cordiaux qu'on ne croira même plus qu'une contestation puisse s'élever. En un mot, si l'introduction de la conciliation et de l'arbitrage faisait disparaître les syndicats, c'est qu'ils n'auraient plus de raison d'être.

Nous ne croyons pas que l'État puisse se désintéresser pour de semblables prétextes des questions ouvrières et des bonnes relations sociales.

Le retour aux corporations. — Le mouvement qui semble se dessiner en France parmi les socialistes chrétiens en faveur d'un retour vers l'organisation corporative n'est pas

très important. Nous ne ferions que le signaler si à l'étranger il n'avait pris une extension considérable. L'Allemagne et l'Autriche sont entrées résolûment dans cette voie. Elles ont essayé par des lois nombreuses de réorganiser ces institutions d'un autre âge. Mais ce qui nous semble plus grave encore, la tendance générale semble être la même dans des pays de liberté comme l'Angleterre et les Etats-Unis. On ne prononce pas le mot de corporation mais en fait on tend à y revenir. Les unions de ces pays font de continuels efforts pour obtenir la limitation du nombre des apprentis, l'exclusion des ouvriers libres, quelques uns mêmes, comme l'association des Dockers de Londres, refusent de recevoir de nouveaux membres.

Il y a de nombreuses années que cette tendance existe en Angleterre et M. le comte de Paris la signalait déjà en 1869 : « Les ouvriers réclament, dit-il, comme des privilégiés du métier, le droit de limiter le nombre des apprentis et d'interdire l'exercice de leur profession à tous ceux qui n'ont pas passé par un apprentissage régulier, et à défaut d'une sanction légale, ils demandent aux Unions d'intervenir pour leur assurer le maintien de ces droits prétendus. » La question est donc posée de façon impérieuse, non seulement par les législations étrangères mais encore par le monde ouvrier lui-même qui, d'instinct, vient reconstituer un régime qu'on pouvait croire à jamais disparu.

1. Comte de Paris, *Les associations ouvrières en Angleterre*, Paris, 1869.

Que le régime ancien ait eu des avantages, on ne saurait le nier. La situation des maîtres et des compagnons était stable. Une réglementation minutieuse fixait le nombre des ouvriers dans chaque corporation. L'entrée en était rendue plus difficile par l'obligation du chef d'œuvre. On arrivait ainsi à maintenir les prix et le compagnon, même s'il n'arrivait pas maître, avait la certitude de pouvoir vivre de l'exercice de sa profession. Mais il ne faudrait pas se faire illusion sur les mérites de ces associations, s'imaginer que l'accord était parfait entre maîtres et compagnons. Il y a eu des grèves autrefois comme il y en a maintenant et les conflits, s'ils étaient moins nombreux, occasionnaient parfois de graves désordres. La corporation, d'ailleurs, était exclusivement en général un syndicat de patrons. Elle se composait seulement des maîtres et c'était à leur avantage personnel qu'étaient institués les règlements. Les compagnons en profitaient parfois, mais souvent aussi ils avaient à en souffrir. Ainsi, ils ne pouvaient travailler que pour les maîtres et toute infraction à cette disposition était sévèrement punie. Voici, par exemple, d'après M. Levasseur, ce qui se passait au XVI^e siècle dans la corporation des orfèvres : « Le nombre des maîtres de la communauté, dit-il, était fixé à 300, nombre immuable que les orfèvres se seraient bien gardés d'accroître, dans la crainte de multiplier les concurrents ; les gardes devaient veiller à ce que nul autre ne pût ouvrir d'orfèvrerie. Apprenait-on qu'un compagnon ou un individu quelconque travaillait chez lui sans titre

ou dans quelque lieu privilégié, les aides à gardes se transportaient à son domicile avec un huissier ; saisie était faite des outils, des matières d'or ou d'argent, et procès-verbal était dressé. La peine était de trois ans de galères ; quand elle n'était pas rigoureusement appliquée, il y avait au moins confiscation, amende de 500 livres, prison, exclusion à tout jamais de la maîtrise pour le compagnon délinquant, et pour le propriétaire qui avait loué le logement, souvent sans savoir quel usage on en voulait faire, perte du loyer (1). » Telles étaient ces corporations qu'on veut faire revivre. C'est par la limitation et le monopole qu'elles maintenaient leur prospérité. Nous entendons bien qu'on les modifierait quelque peu, qu'elles seraient rendues plus modernes. Mais, pour les reconstituer, il faudrait leur donner des avantages analogues. En Allemagne et en Autriche, malgré tous les privilèges accordés, on n'a pu parvenir à galvaniser ces organisations fossiles. Pour y arriver, il faudrait leur rendre les pouvoirs de réglementation, de police et d'administration qu'elles avaient autrefois. Doit-on en arriver là, faut-il décider que dorénavant les syndicats pourront à leur gré réglementer les conditions de travail et de fabrication dans les diverses industries. Ce serait revenir au monopole qui a fatalement pour conséquences la restriction de la production et l'hostilité contre tout progrès. Est-il si nécessaire, d'ailleurs, de maintenir, en dépit de

1 1. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières*, 2^e série, p. 49.

la situation économique, cette classe des artisans qui disparaît. Il faut le proclamer bien haut, la grande industrie a allégé la tâche de l'humanité productrice. Quelles que soient les souffrances de l'heure actuelle, ce n'est pas dans les organisations du passé qu'il faut chercher la solution de la question sociale. A un état de choses nouveau, il faut une réglementation nouvelle ; tous les efforts des Etats doivent contribuer à la créer, mais ils font fausse route lorsqu'ils veulent rétablir le régime corporatif et faire ainsi du droit de travailler le privilège d'associations plus ou moins puissantes.

Mais les gouvernements, pensons-nous, ne doivent pas se contenter de maintenir le *statu quo*. Ils ont un autre devoir à remplir, celui d'éviter que les associations ne rétablissent d'elles-mêmes le régime du monopole. Peut-être un jour pourra-t-on organiser la représentation du travail, permettre aux ouvriers libres de défendre leurs intérêts ; mais, en attendant, c'est à l'Etat à les protéger contre des empiètements dangereux. La tendance naturelle des associations est d'assurer à leurs membres le privilège exclusif d'un travail rémunérateur. Les moyens employés sont multiples. Souvent, on prolonge pendant des années l'apprentissage dans des métiers où il n'en est guère besoin, c'est un moyen de décourager les débutants. Plus fréquemment encore, en Angleterre et en Amérique, le nombre des apprentis est limité ; les ouvriers s'assurent ainsi des prix plus avantageux. Ces pratiques doivent-elles être tolérées ? La question est plus délicate

qu'on ne pense. Les ouvriers disent, en effet : nous avons appris un métier et nous voulons qu'il nous permette de vivre. Lorsque le nombre des ouvriers augmente démesurément dans une industrie les prix baissent de telle façon que tout le monde en souffre. Ne vaut-il pas mieux éviter un encombrement préjudiciable aux intérêts de tous. Il est certain que, souvent, des ouvriers se jettent inconsidérément dans des professions où déjà le personnel est plus que suffisant. Mais le régime de la liberté avec ses inconvénients nous semble encore le meilleur. Ne serait-il pas singulièrement dangereux de faire déterminer la proportion des entrées dans la profession par ceux-là mêmes qui l'exercent et qui sont intéressés à ce titre, à en rendre l'accès plus difficile. Si ces pratiques devaient s'étendre, un grand nombre d'ouvriers se trouveraient parqués en quelque sorte dans les métiers restés ouverts et il en résulterait pour eux un avilissement considérable dans le prix de la main-d'œuvre.

Disons, d'ailleurs, que de semblables agissements sont dangereux pour ceux qui les emploient. Les associations arrivent ainsi à déterminer une hausse factice des salaires qui peut influencer sur le prix des produits et en restreindre l'écoulement. La concurrence devient en effet plus difficile soit avec d'autres fabriques du pays plus favorisées soit avec les établissements de l'étranger et il faut souvent réduire le personnel. Pour les mêmes raisons, nous estimons que les membres des Unions qui travaillent dans un atelier ne peuvent légiti-

mement contraindre le patron qui les emploie à ne pas recevoir d'ouvriers libres. Cette prétention des syndiqués est générale en Amérique où elle a occasionné 1688 grèves en 13 ans (de 1881 à 1894). Elle commence à apparaître en France et peut-être le législateur devra-t-il intervenir pour sauvegarder le principe de la liberté du travail. Le retour de fait aux corporations nous semble en effet autrement dangereux qu'un rétablissement par voie légale qui en France du moins ne paraît guère à craindre.

3. *L'arbitrage obligatoire.* — L'école économique qui voudrait introduire dans nos lois l'arbitrage obligatoire compte de nombreux partisans.

On pourrait nous reprocher de n'avoir pas traité plus tôt cette importante question. Mais si nous avons cru devoir dès le début de cet ouvrage nous prononcer en faveur de l'intervention légale de l'État, il nous a semblé au contraire que la question de savoir jusqu'où on pouvait aller dans cette voie devait être réservée. N'y avait-il pas intérêt en effet à nous inspirer de l'exemple des législations étrangères et d'autre part n'était-il pas nécessaire, pour bien comprendre cette difficile question, pour éviter des confusions qui ne sont que trop souvent produites, de bien savoir déjà en quoi consistent la conciliation et l'arbitrage. Nous avons maintenant tous les éléments nécessaires à une semblable discussion et pouvons nous prononcer en connaissance de cause.

1. Rapport de M. Carroll Wright sur les grèves aux Etats-Unis de 1881 à 1894.

Nous devons constater dès l'abord que les législations que nous avons examinées laissent aux parties leur liberté. Même lorsqu'elles créent des conseils officiels elles n'imposent pas leur juridiction. Bien plus, dans divers pays où l'on est habitué de longue date à résoudre ainsi pacifiquement les conflits qui peuvent s'élever, tous les auteurs se prononcent en faveur de la liberté. Ne semble-t-il pas d'ailleurs que les mots de conciliation et d'arbitrage soient incompatibles avec l'idée d'obligation, qu'ils impliquent la confiance dans les personnes choisies pour trancher la querelle et partant leur libre choix par les intéressés. Il est un pays pourtant, nous le citons comme une exception curieuse, qui a organisé l'arbitrage obligatoire, c'est la Nouvelle Zélande et encore ne s'agit-il que d'une obligation partielle. Les parties conservent la faculté d'aller ou de ne pas aller devant le tribunal arbitral, mais si elles acceptent sa juridiction elles sont tenues de s'y conformer : Voici l'article de cette loi en date de 1894 auquel nous faisons allusion : Toute partie intéressée dans un conflit industriel peut soumettre le différend à un Conseil de conciliation et en cas de désaccord dans ce conseil au tribunal central d'arbitrage, dont la décision sera légalement exécutoire sur la propriété de toute organisation de métier, soit de patrons, soit d'ouvriers, ou sur la propriété ou la personne des intéressés. Ainsi la décision est exécutoire sur la propriété ou « la personne » des

1. *Bulletin de l'Office du travail*, 1895, p. 304.

intéressés, autrement dit on peut les contraindre même par corps. Cette disposition est à retenir car elle est, comme nous l'allons voir, la conséquence logique et forcée de l'arbitrage obligatoire. La loi est trop récente d'ailleurs pour que nous ayons à nous prononcer sur les résultats obtenus.

Il est indispensable, dans une question de ce genre, d'apprécier nettement la valeur des mots employés car nous croyons que de fréquentes confusions ont été commises. Tel auteur, comme M. Raspail dans le projet que nous avons étudié, croit instituer l'arbitrage obligatoire qui organise seulement ce que d'autres appellent l'arbitrage facultatif. Et le même mot employé par divers auteurs sert à traduire des idées très différentes.

Commençons d'abord par rappeler que si la loi de 92 organise l'arbitrage facultatif cela ne veut pas dire que les engagements pris soient absolument sans valeur. Ils ne s'imposent pas comme des décisions de justice mais lorsqu'ils sont ratifiés par les intéressés ils constituent des contrats qui les lient dans les termes du droit commun. L'arbitrage est facultatif en ce sens que les parties sont libres de recourir ou non à la loi, d'accepter ou non les conventions passées par leurs mandataires. Mais il ne faudrait pas croire, lorsque le contrat s'est formé, qu'elles conservent la faculté de le violer à leur gré. Bien loin de là, en la circonstance, une sanction morale, la publicité, vient s'adjoindre à celle qui résulte de l'article 1780 du code civil.

Lorsqu'on parle d'obligation, ajoute-t-on quelque chose à cette idée, c'est ce qu'il nous faut examiner maintenant. Qu'est-ce donc que l'arbitrage obligatoire ? Le mot a plusieurs acceptions. Certaines personnes entendent par là que les parties seront forcées de se réunir en conciliation ou de désigner des arbitres qui prononceront sur le différend. La simple tentative obligatoire de conciliation, telle que M. Mesureur l'organise dans le projet de loi qu'il a déposé lorsqu'il était ministre du commerce, nous apparaît comme une mesure excellente, nous aurons à l'examiner d'ailleurs par la suite. Mais ne voit-on pas que les parties conservent toute leur liberté en ce qui concerne la solution à donner au conflit. On leur impose seulement, dans un intérêt supérieur, celui de l'ordre et de la paix sociale, l'obligation de se réunir. La partie qui se soustrait à ce devoir légal est frappée d'une légère amende. Le législateur a bien le droit, ce nous semble, d'infliger un blâme à ceux qui veulent ainsi de parti pris recourir à la violence. Nous n'en dirions pas de même de l'obligation de désigner des arbitres. Ce système aurait sur celui de la loi un désavantage évident. Actuellement, lorsque les intéressés s'en sont remis à des arbitres du soin de trancher leur différend, ils se considèrent comme engagés d'honneur à se conformer à la décision prise. Au contraire, les parties à qui on imposerait une décision contre leur volonté ne se croiraient en aucune manière tenues de la respecter. Par arbitrage obligatoire on entend encore que les parties seront obligées seulement

d'exécuter la sentence rendue, mais on les laisse libres d'ailleurs de recourir ou non aux conseils institués pour trancher les différends d'ordre collectif. Cette mesure encore serait inefficace. Il y aurait alors un moyen bien simple d'éluder la loi. Il consisterait à ne pas aller devant le juge.

Nous croyons donc qu'il n'y a qu'une façon logique de comprendre l'arbitrage obligatoire, c'est de le considérer comme formé d'une double obligation : 1^o celle d'aller devant les arbitres ; 2^o celle d'exécuter la sentence rendue. La question se pose donc ainsi : l'arbitrage obligatoire tel que nous venons de le définir est-il préférable à ce que l'on nomme l'arbitrage facultatif. Supposons le régime établi en France et voyons quelles conséquences en résulteraient.

Une première difficulté ne manquerait pas de se présenter au sujet de la désignation des arbitres. Les patrons feraient tous leurs efforts pour échapper à la loi. S'ils consentaient à désigner des arbitres, ils les choisiraient de telle sorte que ceux-ci ne pourraient s'entendre avec leurs collègues ouvriers ni sur la solution à donner à la question, ni sur le choix de l'arbitre départiteur. La nomination de ce dernier devrait être faite par l'autorité. Mais plus souvent encore les patrons se refuseraient à toute nomination. Alors il faudrait désigner d'office leurs représentants. Dans un cas comme dans l'autre c'est l'Etat, soit d'une façon directe, soit par ses fonctionnaires, qui devrait désigner les arbitres. Ainsi des personnes choisies par le gouvernement seraient char-

gées de dresser le nouveau contrat de travail. Nous considérons qu'une semblable mesure aurait un caractère socialiste particulièrement dangereux. Non seulement en effet c'est l'Etat qui fixerait ainsi le taux des salaires, rôle qui, à notre sens, ne saurait lui convenir, mais encore il n'aurait même pas la responsabilité de ses décisions. Dans un régime socialiste l'Etat détermine les salaires, mais du moins il est détenteur du capital et toute mesure dangereuse l'atteint directement. Il subit alors les conséquences de ses actes. Dans notre cas, si l'Etat ou l'arbitre qui le représente fixait un salaire trop élevé, c'est le patron seul qui en subirait les conséquences. En un mot, l'Etat commettrait les erreurs mais c'est le patron qui les paierait de ses deniers.

On essaie de justifier l'arbitrage obligatoire en assimilant les arbitres aux juges ordinaires et en disant : Pourquoi les tribunaux industriels chargés de résoudre les conflits collectifs n'auraient-ils pas des pouvoirs analogues à ceux des tribunaux de droit commun ?

Nous avons dit déjà ce que nous pensions d'une pareille assimilation. Les tribunaux ont à se prononcer sur des contrats établis, ils en interprètent les clauses et condamnent les parties à s'y conformer. Ils donnent ainsi une sanction à la volonté commune des contractants. Le rôle des tribunaux industriels serait tout autre, ils se substitueraient aux parties pour créer le contrat dont ils leur imposeraient l'exécution. Ce serait la suppression absolue de toute liberté dans le monde industriel. Ajou-

tons qu'au point de vue juridique l'établissement d'un contrat par voie d'autorité est impossible à concevoir, puisque le mot même du contrat implique par essence l'accord de deux volontés libres.

Passons maintenant à l'examen des mesures qu'il faudrait prendre pour faire respecter la sentence rendue. Il serait nécessaire d'abord de retirer aux parties le droit qu'elles ont actuellement de résilier le contrat en donnant congé dans un délai généralement très court, délai qui est de 1 à 8 jours suivant les industries. De plus, il faudrait établir deux sanctions différentes, l'une pour le patron, l'autre pour les ouvriers. Il est évident, en effet, qu'une condamnation à des dommages-intérêts suffisante contre le patron, qui est généralement solvable, ne saurait atteindre effectivement les ouvriers. De semblables mesures seraient d'une injustice flagrante. Voilà un patron, par exemple, qui, à la suite d'une sentence ainsi rendue ferme son usine. Il est possible que ce soit pour se mettre en révolte ouverte contre la loi, mais combien il est plus vraisemblable de croire que son intérêt l'y oblige. Ne serait-il pas cruel de frapper ainsi d'une peine pécuniaire un homme qui cherche seulement à éviter la ruine. Quant aux ouvriers, est-il possible qu'on puisse les condamner à l'amende ou à la prison, parce qu'ils refuseront de travailler à des conditions qu'ils jugent inacceptables. Ne voit-on pas d'ailleurs qu'on se heurte à une impossibilité matérielle. Et que toute sanction, quelle qu'en fût la rigueur, deviendrait illusoire lorsque le

nombre des ouvriers serait élevé. Ainsi, on aurait accumulé toutes les injustices, porté atteinte à toutes les libertés pour établir des sentences qu'on ne pourrait même pas faire respecter. Il nous faut donc écarter résolûment cette idée d'arbitrage obligatoire et à l'exemple de tous les pays que nous devons étudier, organiser l'arbitrage facultatif.

4. *Les interventionnistes.* — Avec l'école interventionniste, nous dirons que l'action de la loi est nécessaire pour propager en France la conciliation et l'arbitrage. Mais que, si on doit offrir aux parties les moyens de résoudre pacifiquement les conflits qui les divisent, on ne saurait les leur imposer.

BIBLIOGRAPHIE

Projet Lebon : Annexe au procès-verbal de la séance du 8 juillet 1895, n° 1465.

Proposition de Mun : Annexe au procès-verbal de la séance du 7 novembre 1895, n° 1625.

Proposition Dejeante : Annexe au procès-verbal de la séance du 7 novembre 1895, n° 1588.

Proposition Jaurès : Annexe au procès-verbal de la séance du 21 novembre 1895, n° 1616 rectifié.

Ch. Ferry : Rapport présenté au nom de la Commission du travail. Annexe au procès-verbal de la séance du 23 mars 1896, n° 1862.

CHAPITRE IX

ÉTUDE DES PROPOSITIONS DE MM. LEBON, DE MUN, DEJEANTE,
JAURÈS.

Nous ne consacrerons pas un chapitre distinct à chacun des projets de loi émanés des diverses écoles dont nous venons d'étudier les doctrines. Nous nous contenterons de faire ici une analyse rapide des projets qui traduisent les théories que nous avons repoussées, sauf à examiner avec plus de détails dans les chapitres suivant les propositions de loi des interventionnistes.

1. *Projet libéral de M. Lebon.* — M. Lebon, alors ministre du commerce, a déposé le 8 juillet 1895 au nom du Gouvernement, un projet de loi sur les conseils permanents de conciliation. Ce projet accorde aux patrons et ouvriers le droit de s'associer librement en vue de fonder d'un commun accord des conseils permanents de conciliation. Ces associations, pour être légalement constituées, devront déposer leurs statuts en triple exemplaire, l'un à la mairie et les deux autres au greffe de la justice de paix. En outre, elles devront satisfaire aux deux conditions suivantes, il faudra que tous les ouvriers majeurs travaillant depuis 6 mois au moins dans un des établis-

sements adhérents au conseil soient appelés à prendre part à la désignation, au premier ou au second degré, des délégués ouvriers ; enfin, dans le conseil, les décisions devront être acceptées séparément par la majorité des patrons et par la majorité des ouvriers.

Lorsque le conseil aura été ainsi constitué il aura droit à certaines prérogatives : Un local chauffé et éclairé sera mis à sa disposition par l'autorité communale. Les termes de l'accord intervenu feront foi en justice pour les règlements des litiges individuels entre les patrons et ouvriers adhérents au conseil, à moins de conventions formelles entre eux. Les conseils devront être consultés pour l'établissement des règlements d'atelier et ils interpréteront les clauses de ce règlement qui pourraient être l'objet d'un litige. Enfin, ils auront le droit de faire comparaître des témoins et d'exiger d'eux la prestation du serment et la signature de leur déclaration. L'article 8 de la loi permet aux conseils ainsi formés de jouer le rôle que la loi de 1892 donne au juge de paix en cas de conflit, c'est-à-dire de convoquer les parties ou transmettre les pièces à sa place.

Ce projet de loi, dont nous donnons les dispositions essentielles, témoigne à coup sûr des meilleures intentions de la part de son auteur. Mais il est au moins douteux qu'il puisse contribuer en quoi que ce soit à améliorer les relations entre le capital et le travail. Il a été l'objet de nombreuses critiques et un auteur autrichien entre autres, M. Schwiedland, l'a attaqué de façon très vive.

Il prétend que M. Lebon a confondu des institutions, qui doivent rester absolument distinctes, à savoir les chambres d'explication, les conseils de conciliation et d'arbitrage et les chambres du travail. « Les chambres de conciliation et d'arbitrage permanentes, dit-il, se rapportent, là où elles sont basées sur des organismes syndicaux, à une ou plusieurs localités, celles de M. Lebon peuvent se restreindre à une seule entreprise. Sont-ce donc des conseils d'usine qu'il a en vue, s'écriera-t-on ? Nullement, elles n'en sont pas, car le projet les autorise également à embrasser toute la profession et même des métiers similaires et cela évidemment dans une seule et même localité comme dans tout un district. Et ces mystérieux conseils Lebon, dont la tâche est non seulement de régler les différends sociaux, mais encore de les prévenir, pourront encore, ainsi que nous l'apprend l'article 11 du projet, se grouper en un conseil central. Ainsi, lecteurs, je vous entends vous écrier : c'est donc en réalité des chambres du travail qu'il s'agit ? En effet, c'est de ce type que les conseils permanents, à la façon de M. Lebon, se rapprochent surtout (1). » Ces critiques ne nous semblent pas justifiées et nous croyons que M. Lebon a bien fait de permettre aux parties de créer à leur gré l'institution qui leur semblerait devoir donner les meilleurs résultats. Tel patron qui n'acceptera pas un

1. Un projet de loi français sur de soi-disant conseils de conseils de conciliation, par M. Schwieland, *Revue d'Ec. pol.*, 1896, p. 324.

conseil d'arbitrage, consentira volontiers à organiser une chambre d'explication. Dans ce dernier cas, en effet, il conserve son autorité et le pouvoir de décider appartient à lui seul. Le reproche que nous adressons surtout au projet, c'est qu'il ne donne pas aux conseils des avantages suffisants pour qu'on soit tenté d'en créer. Il accorde aux patrons et aux ouvriers le droit de s'associer même en nombre supérieur à vingt. C'est fort inutile.

D'abord il sera rare que les membres du Conseil soient en aussi grand nombre et presque toujours les règles du droit commun pourront s'appliquer. Mais si même ils veulent se réunir plus de vingt, ils ont un moyen bien simple de le faire, c'est de constituer un syndicat mixte. S'ils ne prennent pas cette précaution, ils n'ont d'ailleurs rien à craindre et sont sûrs de bénéficier de la plus large tolérance.

Est-il admissible, dans ces conditions, qu'ils aient recours aux formalités auxquelles les soumet M. Lebon ?

Peut-être le feraient-ils si on leur accordait des avantages suffisants. Mais il semble douteux qu'ils se décident à revêtir la forme légale uniquement pour être chauffés et éclairés aux frais de la commune, car de tous leurs privilèges celui-là est encore le plus sérieux. Les autres ne résistent guère à l'examen.

Ainsi lorsqu'un accord interviendra, dit M. Lebon, il fera foi en justice pour le règlement des litiges individuels. Voilà qui serait parfait si on n'avait soin d'ajouter « à moins de conventions formelles entre les parties ». Rien

ne sera donc plus facile au patron que d'éluder le contrat qu'il aura signé. Il engagera des ouvriers au prix qu'il lui plaira par des conventions spéciales et formelles qui viendront déroger à la règle générale.

Ainsi l'auteur du projet semble accorder un privilège et en réalité n'en concède aucun. De même les ouvriers devront être consultés pour l'établissement du règlement d'atelier, mais ils ne pourront donner qu'un simple avis. Nous ne voyons pas ce qui pourrait les empêcher d'agir de même sous la législation actuelle. Le seul avantage sérieux accordé aux Conseils, c'est le droit qu'on leur reconnaît de faire comparaître des témoins et de leur faire prêter serment. Dans les conseils existants, cette disposition pourrait être avantageuse, mais nous doutons qu'elle puisse suffire à déterminer des créations nouvelles. D'ailleurs il ne semble pas jusqu'à ce jour que des difficultés se soient produites en France au sujet des témoignages.

En résumé, une loi ainsi établie serait parfaitement inutile et par conséquent dangereuse puisqu'elle ferait croire à des avantages, qui en réalité n'existent pas. Nous ne pouvons donc que nous associer à l'opinion exprimée par M. Jules Roche devant le Conseil supérieur du travail : « Je comprends, disait-il, un ministre hardi, novateur (1), qui par voie de décrets ou d'arrêtés, crée les chambres du travail et définit leurs attributions. Ici on ne procède pas ainsi ; on donne simplement un conseil ».

1. M. Jules Roche faisait ainsi allusion à M. Mesureur.

2. *Proposition de loi de M. de Mun.* — Si M. de Mun appartient par ses tendances à l'école socialiste chrétienne, son projet ne présente pas un caractère très tranché, il ne comprend d'ailleurs que deux articles. Sur ces deux articles, le premier seul nous intéresse, l'autre a pour but d'autoriser les syndicats professionnels mixtes à recevoir des dons et legs même immobiliers.

Voici donc l'article 1^{er} : « Les patrons et ouvriers appartenant au même métier, à la même industrie ou à des professions similaires, peuvent, sans autorisation, constituer d'un commun accord un conseil permanent de conciliation et d'arbitrage destiné à prévenir et à régler les difficultés qui pourraient naître entre patrons et ouvriers au sujet des règlements d'atelier, salaires, contrats de travail et d'apprentissage, de la durée du travail, du chômage et de toutes autres questions professionnelles ».

M. de Mun, dans son exposé des motifs, fait l'éloge des conseils permanents et n'a pas de peine à établir leur supériorité sur les comités accidentels qu'organisa la loi de 1892. « Il y a, dit-il, quelque chose de bien plus efficace que la solution pacifique d'une grève, de bien plus important que d'apaiser les conflits, c'est de les prévenir, de les empêcher de naître ». Nous en sommes convaincus, mais il est à craindre que la proposition de Mun ne suffise pas à décider les intéressés à ces créations si nécessaires. Cette proposition d'ailleurs ne fait que reproduire l'article 1^{er} de celle qu'il avait déposée en 1889. Elle réserve à la Commission le soin de régler, dans une

discussion de détail, les dispositions relatives à la formation et aux fonctionnement des nouveaux conseils. M. de Mun se contente en un mot de poser un principe. Nous ne pouvons que nous borner à répéter qu'il ne suffit pas de décréter que des conseils pourront se former pour que les parties s'efforcent aussitôt de les constituer.

Si véritablement on ne peut agir que par persuasion, il nous semble tout à fait inutile de légiférer sur la matière.

3. *Propositions socialistes.*

1^o *Proposition Dejeante.* — Si l'on peut se plaindre que les deux projets que nous venons d'examiner soient trop timides on n'adressera certes pas le même reproche à la proposition Dejeante. Celui-ci se propose « d'empêcher les patrons de séquestrer l'outil sans lequel il n'y a ni travail, ni existence possible. » L'article premier de la proposition institue l'arbitrage obligatoire dans toute son étendue :

Tout employeur en conflit avec le personnel qu'il occupe, qui refusera de soumettre le différend au Conseil d'arbitrage ou de se soumettre à son verdict, sera déféré au tribunal de la justice de paix, pour s'entendre condamner à une indemnité pécuniaire correspondant à la perte subie par son personnel, du fait de la cessation du travail qu'il aura provoquée ou maintenue. M. Dejeante ne nous dit pas s'il maintient le droit de grève pour l'ouvrier, mais il n'hésite pas à le retirer au patron ou du

moins il le lui fait payer terriblement cher. En outre, si le nombre des ouvriers employés dans l'usine dépasse cent, l'établissement est saisi et remise provisoire en est faite entre les mains du personnel victime de la cessation du travail. Une commission arbitrale, composée de délégués du Conseil municipal et d'ouvriers en nombre égal fixe l'indemnité qui sera due au patron et le mode de versement.

Nous devons dire que cette conception du socialisme révolutionnaire n'ayant rencontré aucun appui devant la Commission a été écartée sans débats. Nous ne croyons pas devoir insister davantage. La loi nous semble d'ailleurs incomplète, elle crée l'arbitrage obligatoire pour le patron seul. Il serait bon d'y joindre une disposition concernant les ouvriers et de décider par exemple, que si la cessation du travail provient de leur fait, ils seront ramenés à l'usine *manu militari*.

Nous demandons égalité de mauvais traitements pour tous les intéressés.

2^o *Proposition Jaurès*. — Nous rangeons parmi les propositions socialistes, la proposition Jaurès, à raison du nom de son auteur. Mais elle a, nous devons le dire, un caractère des plus modérés.

« Nous ne vous proposons, dit M. Jaurès, ni l'arbitrage obligatoire, ni quoi que ce soit qui y achemine. L'arbitrage obligatoire nous paraît impossible et il serait pour les libertés ouvrières, beaucoup plus que pour l'autorité

patronale, un péril mortel. Théoriquement l'arbitrage obligatoire suppose qu'il y a aujourd'hui une force sociale capable d'assurer la direction et la responsabilité de la vie économique, et de se substituer à la fois aux patrons et aux ouvriers. « La proposition comprend en tout quatre articles sur lesquels les deux premiers seulement se rapportent à l'arbitrage. M. Jaurès demande d'abord que la loi sur la conciliation et l'arbitrage soit affichée dans toutes les mines et exploitations industrielles et au siège des syndicats ouvriers. La réforme est bien modeste mais elle peut avoir son utilité. La loi de 1892 est mal connue et on ne songe généralement à y recourir, que lorsque le conflit est déjà à l'état aigu, c'est-à-dire dans les cas précisément où elle peut donner les moins bons résultats. Cet affichage offre d'ailleurs un autre avantage signalé dans l'exposé des motifs « celui de rappeler à tous, que les bons citoyens ne peuvent, sans des raisons d'une gravité exceptionnelle, se refuser à des tentatives d'arrangement qui ne lient ou n'entament aucune liberté ». Il demande en second lieu, qu'il soit ajouté à l'art. 10 de la loi qui prescrit l'intervention d'office du juge de paix en cas de grève, un paragraphe ainsi conçu : Avant même que le différend collectif ait abouti à la grève, le juge de paix pourra, s'il le croit utile, inviter d'office les deux parties à recourir à la procédure de conciliation et d'arbitrage ».

Nous avons eu déjà à parler de cette disposition, lorsque nous avons apprécié les résultats donnés par l'inter-

vention d'office du juge de paix. Nous avons constaté, alors que ce magistrat se tenait dans une réserve excessive et qu'il profitait de la faculté que lui laissait la loi, d'apprécier lui-même l'utilité de sa démarche, pour n'intervenir que dans des cas très rares.

Nous demandions que l'intervention fût obligatoire en cas de grève et facultative dans la période qui précède. Nous allions donc plus loin que M. Jaurès lui-même puisque celui-ci laisse dans tous les cas à l'intervention son caractère facultatif. M. Jaurès expose en termes trop éloquents l'utilité qu'il y aurait à donner une extension plus grande au droit d'initiative du magistrat, pour que nous ne citions pas ses paroles : « Pourquoi, dit-il, limiter l'initiative du juge de paix au cas où la grève est déclarée ? A coup sûr, la loi ne peut l'obliger à intervenir avant la grève ; mais, puisqu'il y a là une action toute bienveillante et qui ne peut aboutir ni à une obligation, ni à une sanction, pourquoi ne pas permettre aux juges de paix d'inviter les parties à la conciliation avant que la grève ait éclaté ? Souvent la grève est soudaine ; souvent aussi, elle est annoncée par des polémiques, par des discussions politiques, par des déclarations patronales, annonçant telle mesure pour une date déterminée ; enfin, par des réunions d'ouvriers où la question de la grève est débattue. Pourquoi ne pas permettre au juge de paix d'intervenir alors, avant la rupture définitive ? Il y a toujours dans sa magistrature un peu familière, une part laissée à sa liberté, à son action personnelle. Pourquoi

n'en serait-il pas ainsi dans la procédure sur l'arbitrage ? » Remarquons que la plupart de ces arguments pourraient s'appliquer aussi bien à l'inspecteur du travail que nous proposons de substituer au juge de paix. Le rapport fait par M. Charles Ferry, au nom de la Commission du travail de la Chambre qui a eu à examiner toutes ces propositions de loi, ne repousse pas cette mesure, mais constate seulement que le projet du Gouvernement donne satisfaction à M. Jaurès. Nous verrons en effet que ce projet, présenté par M. Mesureur, impose la tentative obligatoire de conciliation. Le rôle que le juge de paix doit jouer est à peu près analogue à celui que lui donne la proposition que nous venons d'examiner.

BIBLIOGRAPHIE

Proposition de loi de M. Mesureur portant création de Conseils du travail. — Annexe au procès-verbal de la séance du 20 janvier 1894, n° 276.

Proposition de loi de M. Michelin ayant pour objet la création de Chambres du travail. — Annexe au procès-verbal de la séance du 7 novembre 1895, n° 1592.

Projet de loi de M. Mesureur sur la tentative obligatoire de conciliation. — Annexe au procès-verbal de la séance du 23 janvier 1896, n° 1748.

Rapport présenté sur ces diverses propositions par M. Ch. Ferry au nom de la Commission du travail. — Annexe au procès-verbal de la séance du 23 mars 1896, n° 1862.

Procès-verbaux des délibérations du Conseil supérieur du travail, 5^e session, 1895.

Etude sur les Chambres du travail, publiée dans la Nouvelle Revue, par M. Jules Many.

Rapport présenté par M. H. Dépasse au Conseil supérieur du travail.

CHAPITRE X

PROPOSITION DE LOI DE M. MESUREUR SUR LES CONSEILS DU TRAVAIL. — PROPOSITION DE LOI DE M. MICHELIN SUR LES CHAMBRES DU TRAVAIL. — PROJET DE LOI DE M. MESUREUR SUR LA TENTATIVE OBLIGATOIRE DE CONCILIATION. — RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DE LA CHAMBRE.

Les seuls projets qui organisent une intervention réelle et effective de l'Etat en matière de conciliation et d'arbitrage émanent de M. Mesureur et de M. Michelin. Le premier reprenait, le 20 janvier 1894, la proposition de loi qu'il avait soumise à la Chambre pour la première fois le 14 décembre 1891 sur les Conseils du travail. Le second déposait, le 7 novembre 1895, une proposition ayant pour objet la création de chambres de travail. Les deux propositions ont une grande analogie, mais sont d'importance fort inégale. Alors que M. Michelin ne faisait qu'esquisser une étude, M. Mesureur présentait un projet complet, très étudié dans tous ses détails, et qui mérite une analyse approfondie. M. Mesureur a déposé en outre, le 29 janvier 1896, alors qu'il était ministre du commerce, un projet de loi tendant à modifier la

loi du 27 décembre 1892, en rendant la tentative de conciliation obligatoire en cas de conflit. Le 23 mars 1896, M. Charles Ferry, rapporteur de la Commission du travail de la Chambre, déposait son rapport sur les diverses propositions de loi relatives à l'arbitrage, mais il étudiait plus spécialement le projet présenté par M. Mesureur au nom du Gouvernement. Ces divers travaux feront l'objet du présent chapitre. Nous réserverons toutefois l'article 22 de la proposition de M. Mesureur, sur les Conseils du travail pour en faire l'objet d'un chapitre spécial. Cette disposition, qui a pour but de fixer les conditions du travail dans les bureaux, magasins, chantiers et manufactures de l'Etat, présente en effet un caractère d'importance exceptionnel.

Proposition de M. Mesureur relative aux Conseils du travail. — M. Mesureur, et nous ne pouvons que l'en louer, est un partisan déterminé de l'intervention de la loi en matière sociale. « Est-il possible, dit-il, dans son exposé des motifs, d'attendre indéfiniment, la formation spontanée des comités de conciliation, et devons-nous assister impassibles à ces luttes qui s'achèvent par des grèves, meurtrières pour les travailleurs et ruineuses pour notre industrie ? Il faut donc que le législateur donne l'exemple ; si son œuvre n'est pas accueillie avec la faveur qu'elle mérite, s'il existe encore chez quelques-uns des préventions pour tout ce qui émane des pouvoirs publics, il n'aura pas moins provoqué la formation de conseils

indépendants qui concourront à l'œuvre pacifique de la conciliation ». Un autre caractère de cette proposition, c'est qu'elle consacre la suprématie de la conciliation sur l'arbitrage. Dans l'état actuel de nos mœurs, les patrons hésiteront toujours, et l'événement l'a bien montré, à recourir à ce dernier moyen. Ils tiennent trop à leur autorité pour abdiquer une partie de leurs pouvoirs. On peut assez facilement les amener à discuter avec les ouvriers, mais non à se dessaisir du droit de décision qui leur a appartenu exclusivement jusqu'à ce jour.

M. Mesureur s'inspire de la loi belge de 1887 sur les Conseils de l'industrie et du travail, et il s'occupe non seulement d'organiser la conciliation, mais encore de créer une véritable représentation du monde ouvrier. Le projet comprend 4 titres : le premier traite des conseils de conciliation et d'arbitrage, formés librement entre patrons et ouvriers ; le second, des conseils du travail ; le troisième, de la procédure de conciliation et d'arbitrage ; le quatrième comprend des dispositions diverses. Nous nous occuperons d'abord des conseils du travail. Ces conseils sont créés d'office, ou sur la demande des intéressés, dans toute région industrielle où l'utilité en est constatée.

Attributions. -- Ils ont pour mission, d'abord de donner des avis au gouvernement sur les questions qui pourraient leur être soumises, ensuite de prévenir ou de régler les conflits collectifs par la conciliation ou à dé-

faut, d'organiser l'arbitrage entre les parties. Enfin de procéder chaque année, à l'élection des membres sortants du Conseil supérieur du travail.

Composition. — Comme dans la loi belge, c'est la section qui est l'élément vital du conseil. Celui-ci est divisé en autant de sections qu'il y a dans son ressort, de professions ou métiers similaires assez importants pour être représentés. Les sections comprennent un nombre égal de patrons et d'ouvriers qui peut varier de 6 dans les petites villes, à 12 dans les centres les plus importants.

Mode d'élection. — Le mode d'élection des conseils officiels a toujours été la grosse difficulté à laquelle se sont heurtés les législateurs. En Belgique les délégués sont choisis suivant le mode et dans les conditions fixées par la loi des prud'hommes. Le système présente cet inconvénient considérable que les électeurs appartiennent à un nombre très restreint d'industries. En France, M. Mesureur a éludé la difficulté. Il s'en remet du soin de déterminer le mode d'élection à un règlement d'administration publique. Il indique pourtant dans son exposé des motifs qu'on pourrait choisir entre deux systèmes principaux. : 1° L'élection par les syndicats ; 2° l'élection par les électeurs aux conseils de prud'hommes, mais il ne se dissimule pas les inconvénients de ces deux façons de procéder. Dans un cas les ouvriers

libres ne seraient par représentés, dans l'autre les listes électorales sont dressées par catégories et non par professions. Nous ajouterons que les industries représentées sont relativement fort peu nombreuses, à Paris 62 environ sur 600. Dans ces conditions la question reste ouverte et il est fâcheux qu'elle ne soit pas tranchée. L'article 8 en effet se contente de poser ce principe tout à fait général que patrons et ouvriers seront élus dans deux assemblées distinctes. En revanche la disposition de l'art. 9 d'où il résulte que les membres des conseils du travail sont nommés pour trois ans et renouvelables par tiers tous les ans doit être approuvée. Il est bon en effet d'attirer par des fréquentes élections l'attention de la classe ouvrière sur ces institutions. Les patrons et les ouvriers, Lorsqu'il y aura lieu de voter au sein du conseil, devront prendre part à ce vote en nombre égal. En ce cas le ou les plus jeunes conseillers de la partie la plus nombreuse n'auront que voix consultative. Enfin chaque section nomme tous les ans un président et un secrétaire alternativement choisis dans les deux catégories. Le cas est même prévu où le bureau ne pourrait se constituer, ce sera alors le membre le plus âgé qui présidera et le plus jeune membre de la catégorie opposée remplira les fonctions de secrétaire. Le président n'a pas voix prépondérante. Si les voix se partagent il y a lieu seulement de le constater dans un procès verbal rendu public. Maintenant que nous connaissons les attributions du conseil et la façon dont il est composé, il nous faut le voir en

fonctions ; il est nécessaire de faire une distinction suivant qu'il siège comme organe consultatif ou comme organe de conciliation.

Attributions consultatives. — Le rôle que peuvent jouer les conseils officiels comme organes représentatifs a été défini avec beaucoup de précision et de manière très remarquable par M. Many dans une étude sur les chambres du travail publiée par la Nouvelle Revue. M. Mesureur lui a emprunté cette définition et nous ne croyons pouvoir mieux faire que de la reproduire à notre tour :

M. Many demande pour le travail une organisation représentative qu'on ne saurait, dit-il, lui refuser sans injustice : si l'on conteste qu'il y ait des classes distinctes dans une démocratie, où l'égalité des citoyens est un principe essentiel, on ne peut nier qu'il existe des groupes sociaux ayant des intérêts divers. Et cela est si vrai qu'on a senti la nécessité de créer des chambres et un conseil supérieur du commerce, des chambres et un comité consultatif des arts et manufactures, organes représentatifs des intérêts des commerçants et des industriels ; des chambres consultatives et un conseil supérieur de l'agriculture, organes représentatifs des intérêts des producteurs agricoles. Or, malgré d'incessantes réclamations, le groupe des travailleurs n'a pu jusqu'ici obtenir une représentation spéciale (1). Cette représen-

1. Many, *Les Chambres du travail*, étude publiée dans la *Nouvelle Revue*.

tation du travail, M. Mesureur l'organise de la manière suivante : lorsque le gouvernement le désirera il pourra consulter les conseils du travail. Suivant les cas il réunira toutes les sections d'une ou plusieurs régions, ou seulement plusieurs sections appartenant, soit au même groupe de professions, soit à des groupes différents, soit à des localités différentes. Ces assemblées nomment leurs bureaux dans les conditions que nous avons déterminées déjà. Il doit y avoir une réunion plénière au moins une fois l'an, cette réunion est nécessitée d'ailleurs par le devoir qui incombe au conseil de procéder au remplacement des membres sortants du conseil supérieur du travail. L'ordre du jour et la durée des sessions sont fixés par l'arrêté de convocation. Enfin, au cas où la réunion sortirait de ses attributions, le gouvernement est armé du droit de la dissoudre.

L'idée de créer des organes représentatifs de la classe ouvrière, nous semble excellente. Nous avons vu qu'en Belgique les conseils du travail ont donné, à ce point de vue, les meilleurs résultats. Pourtant nous ne devons pas cacher que la composition du conseil nous inspire quelques craintes. Que représentent, par exemple, les chambres de commerce ? Uniquement les intérêts du commerce et elles sont composées exclusivement de commerçants. Nous pourrions montrer de même que les chambres consultatives des arts et manufactures ou celles de l'agriculture ne comprennent que des ingénieurs ou agriculteurs. Pourquoi introduire dans les chambres ouvrières

des patrons dont les intérêts sont déjà représentés. Pourquoi, en un mot, s'arrêter à une demi-mesure, n'accorder à la classe ouvrière qu'une demi-représentation. Nous entendons bien qu'il y avait, sans doute, quelques difficultés pratiques à agir autrement. Un projet semblable aurait pu paraître trop avancé et n'avoir aucune chance d'être admis. Il y avait d'autre part intérêt à réunir les représentants du capital et du travail, les ouvriers gagneraient à ce contact d'acquérir des connaissances économiques qui leur font trop souvent défaut. Ils se rendraient mieux compte de la situation réelle du commerce et de l'industrie, et leur défiance contre les patrons en serait diminuée ; enfin, et surtout, les conseils du travail doivent être aussi des organes de conciliation et cette attribution nécessite la présence en nombre égal d'ouvriers et de patrons dans cette assemblée. Ces arguments sont-ils décisifs ? Nous n'avons pas, d'abord, à nous préoccuper ici des nécessités de la politique et c'est seulement au point de vue rationnel que nous devons nous placer. Nous n'hésitons pas à le dire, la prétention, que ne manqueraient pas d'émettre les ouvriers, de faire seuls partie des conseils du travail, nous semble absolument légitime. Si leur éducation économique est encore à faire, on ne peut pourtant songer à les instruire au détriment de leurs intérêts. Enfin, nous croyons surtout que la complexité des attributions du conseil est une chose mauvaise. Ainsi constitué il ne représentera pas, véritablement, la classe ouvrière, pourra-t-il, au moins, faire utilement de la conciliation, c'est ce que nous allons examiner maintenant.

Attributions en ce qui concerne la conciliation et l'arbitrage.

— En matière de conciliation et d'arbitrage c'est la section seule qui intervient. Elle joue un rôle analogue à celui qui est attribué au juge de paix par la loi de 1892. La section est convoquée dès qu'elle est saisie d'un différend mais elle a en outre une réunion chaque trimestre à la mairie de la commune de son siège. En Belgique, les sections ne se réunissent ainsi qu'une fois l'an, ce qui est manifestement insuffisant. La première condition pour qu'ils remplissent utilement leur rôle est que les membres de la section se connaissent bien et puissent s'inspirer une mutuelle confiance.

La section peut aussi se réunir sur la demande de la moitié de ses membres. Il est à remarquer que pour ces réunions trimestrielles ou extraordinaires l'ordre du jour de la section n'est pas fixé, de sorte qu'elle peut s'occuper de toutes sortes de questions, ce qui peut être dangereux. Ainsi que le disait M. Cheysson au conseil supérieur du travail : « On ne sait jamais d'avance où s'arrêtera une délibération qui n'est pas contenue par une digue. »

Le différend peut être porté devant la section, soit d'un commun accord, soit par une seule des parties intéressées. Dans ce dernier cas, le président de la section notifie la demande dans les vingt-quatre heures à la partie adverse. A défaut de réponse dans les trois jours, le silence des intéressés est tenu pour refus. Si, au contraire, les deux parties acceptent le principe de la conciliation, l'art. 17 nous dit que : « Les intéressés désignent les mem-

bres qui doivent former le comité de conciliation ; à défaut de cette désignation, la section les choisit dans son sein, sans que le nombre des personnes désignées pour chacune des parties, patrons et ouvriers, puisse être supérieur à cinq. Si l'accord ne peut s'établir, les parties sont invitées à nommer des arbitres, mais elles conservent toute liberté de le faire. Il est à remarquer que si l'on doit avoir recours à un tiers arbitre et qu'il ne puisse terminer le différend, le président du tribunal n'a pas à intervenir comme dans la loi de 1892. L'échec de l'arbitrage est seulement constaté dans un procès-verbal. Les divers procès-verbaux et décisions des conseils doivent être affichés. La publicité est la seule sanction encourue.

Le système adopté rappelle beaucoup, comme on le voit, celui de la loi de 1892, avec cette différence que les attributions du juge de paix sont remplies par le président de la section. Nous avouons pourtant ne pas bien comprendre le sens de l'art. 17. Ainsi que nous l'avons vu, cet article prévoit deux cas. Celui où les parties désignent elles-mêmes les personnes qui doivent former le comité de conciliation ; le rôle joué alors par la section est analogue à celui du conseil de Londres, par exemple, il consiste à servir de médiateur entre les parties assemblées. Mais il est un autre cas prévu par notre article, celui où la section choisit dans son sein le comité de conciliation. Nous ne voyons pas bien comment on peut faire ainsi de la conciliation par procuration. Si les parties s'en remettent au conseil du soin de nommer des person-

nes chargées de résoudre la question, elles recourent non plus à la conciliation, mais à l'arbitrage. D'ailleurs, l'article 10 vient fortifier cette interprétation. Puisque, d'après cet article, les membres de la catégorie la plus nombreuse n'ont que voix consultative, il en résulte que les autres ont voix délibérative. Nous arrivons donc à un arbitrage, mais avec cette circonstance fâcheuse que les arbitres, pris au sein de la section, sont désignés, non pas par les parties directement, mais de leur consentement par la section toute entière. De l'arbitrage, tel qu'il est organisé par le projet, nous ne parlerons pas puisque les parties conservent une entière liberté et, qu'aux termes de l'article 18, le comité se borne, comme le fait le juge de paix dans la loi de 1892, à inviter les parties à désigner les arbitres. Aussi bien, le rôle des sections est-il essentiellement de faire de la conciliation. Cette mission, pourront-elles la remplir avec succès ? M. Mesureur n'en doute pas ; il voit surtout dans son exposé des motifs leur utilité pour prévenir les conflits : « Dès qu'une tendance au mécontentement se manifestera parmi les ouvriers, leurs délégués, restés dans leurs rangs, en connaîtront les origines et les causes réelles. Appelés à porter à la section professionnelle l'expression de ce mécontentement, à en prendre la responsabilité, ils seront les premiers à discuter avec leurs camarades la valeur de leurs réclamations et à en écarter ce qui ne leur paraîtra pas justifié. D'autre part, si les chefs d'industrie ont des modifications à introduire dans le travail, des abaissements

à faire subir aux salaires, ils auront tout intérêt à les soumettre préalablement à la section, afin de faire connaître les raisons d'ordre économique, de concurrence qui les obligent à y recourir... » Nous désirerions, autant que M. Mesureur, que les choses se passent ainsi, mais cette éventualité nous semble fort problématique. On nous parle des délégués restés dans les rangs des ouvriers et on compte sur eux pour éviter le conflit ou le porter devant le conseil. On oublie que la plupart du temps ce délégué n'existera pas. Peut-être l'industrie sera-t-elle représentée, mais le délégué n'appartiendra pas forcément à l'usine où naît le différend. Peut-être même l'industrie n'aura-t-elle pas de représentants. Il ne faut pas oublier, en effet, que le nombre des délégués est limité et qu'un groupe peut parfaitement comprendre 15 industries similaires et n'avoir droit qu'à 8 ou 10 délégués. Il faudra alors faire appel au délégué ouvrier qui travaille dans une autre usine ou même dans une industrie différente. Nous ne voyons pas que ce délégué puisse rendre de bien grands services pour prévenir un conflit auquel il sera presque toujours parfaitement étranger.

On pourrait faire le même raisonnement en ce qui concerne les patrons, mais en outre d'autres difficultés sont à redouter. Reprenons l'exemple cité par M. Mesureur lui-même, d'un patron qui veut réduire le salaire de ses ouvriers. Croit-on qu'il s'adressera volontiers au conseil ? Si son industrie n'est pas représentée, il risque de faire résoudre la question par des gens qui n'y entendent rien.

Il fabrique par exemple des chaises en bambou ; dans sa section qui sera la section du bois il trouvera des menuisiers, des charpentiers, des ébénistes, des sculpteurs sur bois, etc., tous gens qui appartiennent à des industries similaires, mais qui ignorent absolument le prix de revient de la matière et le prix de vente des chaises fabriquées, et sont incapables par conséquent de savoir à quel taux on peut fixer le salaire des ouvriers. Mais, vatt-on dire, il est parfaitement possible que les fabricants de chaises en bambou soient représentés dans le conseil. Alors ce sera bien pis. Dans le premier cas, le patron pouvait hésiter ; dans le second, on peut être sûr qu'il se gardera bien de s'adresser au conseil et d'aller dévoiler à un concurrent ses prix de revient ou ses prix de vente, en un mot, pour employer l'expression même de M. Mesureur, « les raisons d'ordre économique ou de concurrence » qui l'obligent à baisser les salaires de ses ouvriers. Il faut, selon nous, tenir grand compte de cette défiance légitime du patron, et dans certaines industries les seuls conseils qui aient chance de succès devront être créés dans l'usine même. C'est seulement dans certains cas, pour les mines, par exemple, la métallurgie, etc., qu'on pourra organiser des conseils régionaux. Ici tous les éléments du prix sont généralement connus, et le mystère est inutile. Aussi, on ne saurait trop le répéter, les conseils corporatifs sont les seuls qui puissent donner des résultats. Tous les pays, et ils sont nombreux, qui ont cherché dans une autre voie la solution du problème

ont échoué. En Angleterre, le conseil de Londres et les conseils fondés sur le même principe ont échoué, alors que les conseils corporatifs prenaient le développement que nous savons.

Les tribunaux industriels en Allemagne et en Autriche n'ont eu aucun succès. Enfin, et ce dernier exemple est concluant, les conseils belges que M. Mesureur a pris pour modèles n'ont pas réussi davantage. Pourquoi répéter une fois de plus une expérience qui n'a jamais réussi et qui ne peut pas réussir ? La condition essentielle que doit remplir un conseil de conciliation c'est d'inspirer confiance à ceux qui doivent y avoir recours. M. Mesureur est le premier à s'en rendre compte : « L'idéal, dit-il, en matière de conseils de l'industrie et du travail, serait que l'électeur pût connaître les candidats, leur habileté professionnelle, leur capacité, leur prudence, et que son choix se déterminât surtout par des considérations de valeur personnelle. Or cela est impossible avec un corps électoral nombreux. »

Cette confiance, les conseils corporatifs peuvent seuls l'inspirer.

D'ailleurs, les partisans mêmes des chambres de travail se font peu d'illusions sur les succès qu'elles peuvent obtenir. Écoutons par exemple ce qu'en dit M. Many, qui connaît à fond cette question : « Nous croyons, dit-il, bien que cela puisse sembler paradoxal, que le meilleur stimulant de la formation des conseils d'usines sera la création de chambres de travail. Les patrons préféreront

soumettre leurs différends à un conseil pris dans leurs ateliers qu'à un conseil élu et composé parfois d'industriels concurrents, et pour éviter d'aller devant la chambre de travail, ils seront les premiers à proposer d'organiser des conseils d'usine. » En somme, ce qu'on voudrait créer, ainsi que le disait spirituellement un membre du conseil supérieur du travail, ce serait « le conseil épouvantail », ne vaudrait-il pas mieux aller directement au but et ne pass'embarrasser d'un organisme qu'on sait être inutile.

D'ailleurs où est donc l'obstacle qui s'oppose à la création de conseils de conciliation. Les résistances viennent, on le sait, bien des patrons seuls. Ils craignent de perdre une partie de leur autorité. Le seul moyen d'obtenir quelque résultat est de les convaincre de leur erreur. Mais on fait fausse route en voulant créer des conseils officiels, car à la crainte qu'ont déjà les patrons on viendrait en ajouter une autre, celle de compromettre leurs intérêts en les confiant à des étrangers ou à des concurrents, c'est-à-dire à des ennemis.

Nous croyons en outre qu'il est mauvais de donner aux conseils des attributions multiples. Qu'arrive-t-il avec ce système ? C'est qu'on veut accommoder leur composition aux rôles divers qu'ils sont appelés à jouer. On y met par égale partie des patrons et des ouvriers, ce qui est excellent pour la conciliation, mais fort mauvais pour la représentation des intérêts de la classe ouvrière. Ou, à l'inverse, on en recrute les membres non pas dans la

même profession, mais dans des professions similaires ; c'est déplorable en matière d'arbitrage, mais préférable à coup sûr pour un organe représentatif.

On crée ainsi des organes hybrides qui ne peuvent donner des résultats en aucun cas. Aussi, malgré les mérites réels de la proposition Mesureur, croyons-nous que le conseil supérieur du travail qui a eu à la discuter dans sa session de 1895 a bien fait de la rejeter. Mais il est à souhaiter que les deux idées si fécondes de cette proposition soient reprises et qu'on crée d'une part, des conseils consultatifs du travail composés exclusivement d'ouvriers et d'autre part des institutions propres à développer dans le monde industriel les idées de conciliation et d'arbitrage.

Disons, en terminant, que dans la pensée de M. Mesureur l'établissement de conseils officiels ne devait pas empêcher la création d'institutions dues à l'initiative privée. Dans l'art. 2 de sa proposition, il reconnaissait aux patrons et ouvriers le droit de constituer d'un commun accord des conseils de conciliation et d'arbitrage. Leur établissement n'était soumis à aucune condition. Ils pouvaient même, par une simple déclaration de constitution faite à la mairie, obtenir une partie des avantages accordés aux conseils officiels. Ces avantages étaient les suivants : 1° publication et affichage des décisions ; 2° gratuité des locaux, des convocations, notifications, expéditions, etc. ; 3° validité en justice des contrats passés devant eux. Sur ce dernier point une observation est né-

cessaire ; le contrat passé devait faire foi en justice à titre de conditions minima pour le règlement des litiges individuels. M. Lebon, dans son projet, se contentait de décider que le contrat intervenu ferait foi « à moins de conventions contraires », il devenait dès lors facile au patron d'annuler par des conventions particulières, tous les avantages qu'il aurait pu accorder à ses ouvriers. Nous préférons de beaucoup la rédaction de M. Mesureur. Les patrons restent libres de payer des prix plus élevés à certains ouvriers d'élite, mais ils ne peuvent, au mépris de leurs engagements, embaucher des ouvriers à des prix inférieurs à ceux fixés dans le contrat collectif.

Proposition Michelin. — La proposition Michelin a pour objet également la création de chambres de travail, elle a été déposée le 7 novembre 1895. Elle se rapproche beaucoup de la proposition de M. Mesureur. Nous n'en dirons que quelques mots. D'abord parce que nous ne pourrions que répéter les critiques que nous avons adressées à la proposition précédente. Ensuite parce que les dispositions qui seraient les plus intéressantes, celles relatives au mode d'élection des délégués, au nombre et à la composition des sections, ont été réservées pour être déterminées par un règlement d'administration publique. Les attributions des chambres de travail sont plus étendues que dans le projet précédent, non seulement elles doivent fournir au gouvernement tous les renseignements qui leur sont demandés, mais encore elles ont un droit

d'initiative. Elles recueillent toutes les données relatives aux questions ouvrières et présentent leurs vues sur les moyens de développer le bien-être des travailleurs ainsi que sur les améliorations à introduire dans la législation sur le travail. Enfin, elles sont chargées de prévenir et d'aplanir les différends collectifs. Leur rôle à cet égard est déterminé de façon assez vague par l'article 9. En cas de conflit la chambre nomme une commission pour s'occuper de l'affaire et pendant les travaux de ce conseil de conciliation les parties seront invitées, d'un côté, à ne pas cesser le travail et de l'autre, à ne pas renvoyer les travailleurs. Mais les décisions de la chambre de travail ne seront civilement obligatoires qu'autant que les parties se seront volontairement soumises à son arbitrage, conformément à la loi du 27 décembre 1892. Il résulte par argument *a contrario* de cet article, que même, lorsque les parties ne le lui demandent pas, ce singulier conseil de conciliation peut prendre des décisions qui, il est vrai, ne sont pas obligatoires pour les intéressés. Il procède, en somme, à une sorte d'enquête. Si c'est là l'idée de M. Michelin, on ne peut que l'approuver, mais l'article 9 ne le dit pas de façon très explicite. Ce système rappellerait un peu celui des conseils officiels qui fonctionnent aux États-Unis. Ces conseils, on s'en souvient, sont chargés en cas de conflit de proposer leur médiation ; s'ils ne peuvent réussir à apaiser le différend, et que la grève vienne à être déclarée, ils font une enquête rendue publique et déterminent les responsabilités encou-

rues par chaque partie. Les autres dispositions de la proposition Michelin se rapprochent trop de l'organisation précédemment examinée pour que nous croyons devoir insister davantage.

Projet de loi de M. Mesureur relatif à la tentative obligatoire de conciliation. — Ce projet qui tend à modifier la loi de 1892 en rendant obligatoire la tentative de conciliation a été très attaqué. Il impose aux parties le devoir, lorsqu'un conflit s'élève de venir, en personnes ou par délégués, à une sorte de conférence où l'on examinera les moyens de le résoudre pacifiquement. En cas d'infraction elles sont passibles d'une légère amende. M. d'Eichtal (1) considère que cette mesure, qui a l'air pourtant très anodine, est particulièrement dangereuse. On ne tardera pas dit-il, à constater que la loi n'a pas produit plus d'effet que celle de 1892 « et au lieu de s'en prendre au principe de l'obligation qui est mauvais, on attribuera l'échec de la loi à la malignité des patrons, à l'insuffisance de la répression qui atteint leur mauvaise volonté. On aggravera la pénalité. On grossira l'amende : on menacera de prison ». Malgré tout, comme on n'obtiendra toujours pas de résultats on en arrivera à l'arbitrage obligatoire, « c'est un engrenage fatal. La loi de 1892 a été un premier pas. Celle qu'on propose aujourd'hui serait le second dans la voie qui conduit à l'arbitrage forcé, c'est-

1. M. d'Eichtal : Le nouveau projet de loi sur la tentative obligatoire, *Journal des Economistes*, mars 1896.

à-dire à la suppression de toute industrie libre et à la main mise de l'Etat sur la réglementation des salaires ». Et voilà comment nous arriverons au socialisme sans nous en douter. Cette affirmation nous est déjà connue et M. Léon Say nous avait parlé jadis de « la porte ouverte » aux socialisme. Comme métaphore « l'engrenage fatal » peut avoir sa valeur aussi, mais comme argument il ne saurait nous convaincre. Nous préférerions de beaucoup des faits positifs à toutes les sinistres prédictions dont on nous effraie. Lorsque le législateur intervient, nous ne voyons pas qu'il doive facilement dépasser la mesure. Cette intervention en matière sociale est devenue la règle de la plupart des pays d'Europe et pourtant les calamités annoncées ne se sont pas produites. — Nous verrons aussi que la commission même qui a eu à examiner le projet ne l'approuve qu'avec la plus entière mauvaise grâce. « Une minorité, dit M. Ch. Ferry, le rapporteur, s'est prononcée contre le principe de la loi, et la majorité n'a été amenée à la voter que par cette considération qu'elle ne pouvait refuser au gouvernement une loi qu'il demandait sous sa responsabilité, dans le but louable de diminuer les conflits entre le travail et le capital. En quoi consiste donc ce projet si redoutable ? L'article 1^{er} de la loi de 92 est modifié de la façon suivante : Les patrons, ouvriers ou employés entre lesquels s'est produit un différend d'ordre collectif « doivent » soumettre les questions qui les divisent à un comité de conciliation et à défaut d'entente dans ce comité peuvent recourir à un conseil d'arbitrage. Ainsi

on transforme en obligation la faculté qu'avaient les parties de recourir à un comité de conciliation. Mais il ne faudrait pas s'exagérer la portée de cette disposition. Tout ce que veut la loi c'est que les parties se réunissent pour discuter d'abord à l'amiable et voir si le conflit ne pourrait être évité. A cet effet, les patrons, ouvriers ou employés doivent adresser soit ensemble soit séparément, en personne ou par mandataires, un recours au juge de paix du canton où existe le différend. Si la demande n'a été faite que par l'une des parties le juge de paix la notifie, dans les 24 heures, à la partie adverse qui doit dans les délais accordés par la loi de 92 faire connaître sa réponse. Enfin au cas où le recours ne serait adressé ni par l'une ni par l'autre des parties, le juge de paix, s'il estime que le conflit soit de nature à entraîner la cessation du travail, a le devoir de les mettre d'office en demeure de se prononcer. Si les adversaires se trouvent finalement d'accord pour accepter la conciliation, on suit la procédure indiquée par la loi de 92. Mais il peut arriver qu'ils se refusent à tenter la démarche à laquelle on les convie. Ils encourent alors la sanction édictée par l'art. 9, c'est-à-dire une amende de 1 à 15 francs qui leur est infligée par le juge de paix. Sont passibles de cette amende soit les patrons ou chefs d'industrie, soit les représentants ou mandataires des ouvriers et employés. Tel est le principe et nous le trouvons excellent. Le législateur ne dépasse en aucune manière ses droits en frappant ainsi d'une peine légère ceux

qui de propos délibéré veulent troubler l'ordre social et ne consentent même pas à discuter au préalable les moyens d'éviter un conflit imminent. Ce que la loi demande et ce n'est pas excessif, c'est une preuve de bonne volonté et rien de plus. Les parties en effet une fois réunies conservent leur liberté la plus entière ; on ne les oblige à aucune concession mais on espère en les mettant ainsi en présence les amener à s'expliquer et peut-être à s'entendre. La peine qui frappe les contrevenants est si légère d'ailleurs qu'elle conserve pour ainsi dire un caractère purement moral. Mais cette sanction vient s'ajouter à celle de l'affichage pour lui donner un sens plus précis. Le législateur vient dire à tous : Voilà un patron qui est en conflit avec ses ouvriers. Nous lui avons proposé de discuter avec eux, il s'y refuse et de parti pris veut recourir à la force, nous l'en blâmons et nous vous faisons juges de sa conduite. On pourrait faire le même raisonnement s'il s'agissait des ouvriers. La loi est la même pour l'un et pour l'autre des adversaires. Mais dira-t-on en reprenant l'argument de M. Le Cour, vous allez amener la foule contre ce patron et occasionner peut-être des désordres graves. Les ouvriers au contraire échappent par leur nombre à toute sanction. L'expérience a montré que les foules ne s'ameutent pas aussi facilement qu'on voudrait le faire croire. Un mouvement d'opinion se produit seulement qui a une influence réelle sur les récalcitrants aussi bien sur les ouvriers que sur les patrons. A cette contrainte morale exercée au nom de la justice

et du droit contre la force, ils cèdent le plus souvent. L'action de la loi est donc efficace et nous ne la croyons pas excessive.

Certains auteurs ont protesté en disant que l'amende frapperait fort inégalement patrons et ouvriers. Les uns pourraient toujours être atteints, les autres jamais. On oublie le taux modique de cette amende qui pourra être payée aussi bien dans un cas que dans l'autre. L'article 9 *in fine* ne déclare-t-il pas d'ailleurs que si personne ne peut être considéré comme représentant des ouvriers l'amende ne pourra être prononcée contre les patrons. Il nous semble, au contraire, que les ouvriers surtout seront frappés par la loi. Le patron est généralement seul, il n'encourt qu'une amende, les représentants des ouvriers seront toujours plus nombreux, et seront ainsi frappés d'avantage. Aussi bien ce qui est à considérer n'est-ce pas, tant le recouvrement de l'amende que la condamnation même. Au cas où les ouvriers ne paieraient pas l'effet moral qu'on a cherché à obtenir n'en serait pas moins produit. On a dit aussi que cette mesure constituait une restriction du droit de grève. C'est oublier la disposition de l'art. 6 § 2 ainsi conçue :

« Les représentants de la partie ainsi invitée par le juge de paix à ne pas recourir à la cessation du travail ou à la suspendre devront, en cas de refus, lui faire connaître verbalement ou par écrit les motifs de ce refus. Le droit des parties subsiste donc et elles n'ont à accom-

plir qu'une simple formalité. Si elles ne veulent même pas s'y astreindre, elles n'encourent qu'une amende de 1 à 15 francs. On ne peut vraiment pas dire que semblable disposition puisse, en quoi que ce soit, faire obstacle au droit de grève. D'ailleurs, comme nous le verrons, ce paragraphe a été supprimé par la commission. Nous croyons donc que la tentative obligatoire de conciliation est une excellente mesure et qu'elle n'a en aucune manière le caractère tyrannique qu'on voudrait lui attribuer.

Telle est la principale modification apportée par le projet à la loi de 1892. D'autres changements ont été la conséquence de celui-ci. Le rôle du juge de paix a été étendu. Il a l'obligation d'intervenir si le conflit lui semble de nature à entraîner la cessation du travail (art. 8). Nous nous sommes déjà expliqué sur cette mesure et nous demandions que le magistrat eût la faculté d'intervenir avant la grève et l'obligation de le faire dès que celle-ci serait déclarée. Tel est bien le rôle qu'en lui assigne dans le projet. On semble même aller plus loin et on pourrait croire, qu'il y a obligation pour lui dans tous les cas. Mais il ne doit intervenir que « s'il estime que le conflit soit de nature à entraîner la cessation du travail ». Il y a donc là une obligation qui dépend de sa volonté, qui est, pour employer un terme juridique, sous condition potestative ; donc en réalité une simple faculté tant que la grève n'est pas déclarée. Peut-être en étendant ainsi la mission du juge aurait-on dû changer les mots employés par la loi de 1892. Actuellement la loi est ainsi libellée : le juge de

paix invite etc. et l'intervention est facultative, si le projet est admis les mêmes mots voudront dorénavant dire exactement le contraire.

Ce reproche n'est pas très grave, mais il en est un autre fort important que nous devons adresser au projet. M. Mesureur non seulement conserve au juge de paix les attributions que lui donnait la loi de 1892 en matière de conciliation et d'arbitrage, mais encore étend ses pouvoirs. Nous sommes en droit de le lui reprocher car voici ce qu'il disait au sujet de ce magistrat dans l'exposé des motifs de sa proposition de loi sur les conseils du travail: « Nous ne croyons pas que le choix du juge de paix soit plus heureux que celui des présidents de tribunaux ou du maire. Est-il sage de distraire de sa fonction ce magistrat modeste, qui doit être entouré de l'estime et de la confiance de tous, pour le mêler à des débats irritants? Son éducation et ses habitudes juridiques ne sont-elles pas en contradiction avec l'objet d'un litige qu'on n'a jamais à examiner en droit (1). Habituellement le juge de paix recherche la conciliation, mais il ne l'obtient souvent qu'en faisant valoir aux parties les inconvénients d'un procès, ce qu'il ne peut faire dans l'espèce. Ce choix peut encore conduire à deux écueils également fâcheux: les ouvriers qui ont une tendance marquée à vouloir faire leurs affaires eux-mêmes, éprouvent une répugnance extrême à s'adresser au juge de paix,

1. Proposition de loi portant création des Conseils du travail, n° 276, p. 10.

l'expérience l'a démontré ; et s'ils s'y adressent cependant ils ne s'expliquent pas qu'après avoir saisi la justice, leur démarche puisse ne comporter aucune suite. D'autre part, est-il sage d'avoir modifié les attributions du juge de paix, et de le faire agir activement dans des litiges qui mettent en péril des intérêts considérables, alors que sa compétence ordinaire est si restreinte ? A-t-il toujours, du reste, les connaissances économiques et industrielles nécessaires pour remplir le rôle que la loi lui a assigné ? » ne craint-on pas que cette intervention d'un magistrat, étranger aux questions de travail et aux travailleurs, ne fasse tomber la loi en désuétude ? »

Nous avons eu occasion de voir combien ces craintes étaient justifiées. Mais puisque M. Mesureur se rendait compte de l'impossibilité de confier de semblables fonctions au juge de paix, pourquoi ne pas avoir modifié aussi sur ce point la loi de 1892. Pour faire œuvre véritablement féconde, il faut s'adresser à des hommes qui connaissent et les questions industrielles et les ouvriers, les inspecteurs du travail, nous le répétons, nous semblent tout désignés pour cette mission. Nous avons pu voir d'ailleurs quels services ils avaient déjà rendus en Autriche dans les conflits entre le capital et le travail.

Nous aurions voulu encore qu'on enlevât au président du tribunal civil le droit de nommer l'arbitre départiteur et, enfin, qu'on n'exigeât plus des arbitres et délégués la qualité de citoyens français. Sur ce dernier point,

d'ailleurs, le rapport de la commission nous donne satisfaction.

4. *Rapport de la commission.* — Toutes les propositions de loi sur la conciliation et l'arbitrage qui avaient été reprises pendant la dernière législature avaient été renvoyées à la commission du travail de la Chambre et l'on pouvait espérer qu'elle en ferait une étude sérieuse. Le rapport déposé au nom de cette commission, le 29 mars 1896, par M. Ch. Ferry, est venu tromper cette attente. On se rappelle peut-être que lors de la discussion de la loi de 1892, on avait allégué déjà que la création de conseils permanents demandait des études approfondies qu'il fallait renvoyer à une date ultérieure. Pourtant les premières propositions faites remontaient à l'année 1887. Cette fois encore on nous donne le même argument : « La commission a résolu de réserver pour un examen subséquent et pour un rapport spécial, les propositions de loi de MM. Michelin et Mesureur. Il lui a été plus pénible d'accepter la disjonction des projets relatifs aux conseils permanents de conciliation », mais elle l'a acceptée néanmoins, de sorte que le rapport se réduit à l'examen du projet de loi de M. Mesureur, sur la tentative obligatoire de conciliation. C'est là une amère dérision et on ne saurait admettre que des propositions de cette importance puissent être ainsi indéfiniment remises. La Commission admet le principe du projet de M. Mesureur. Le rapporteur s'exprime ainsi : il est certain que la société ne fait rien

d'excessif en invitant l'ouvrier et le patron à s'entretenir de leurs griefs respectifs par devant le juge de paix. La paix de la cité est trop intéressée à la bonne harmonie des deux facteurs de la production pour que le gouvernement, qui a la garde de la sécurité publique, ne cherche pas à organiser un préliminaire de conciliation, antérieur à l'exercice du droit de grève. » Mais elle fait des réserves en ce qui concerne la sanction pénale qu'elle finit néanmoins par admettre. Les modifications apportées au projet sont peu nombreuses. Elle supprime le paragraphe 2 de l'art. 6 qui obligeait les parties lorsque le juge de paix les invitait à ne pas recourir à la cessation du travail ou à la suspendre, à lui faire connaître en cas de refus les motifs de ce refus. Ce serait, dit la Commission : « porter atteinte au droit de grève que d'entourer l'exercice de ce droit d'un formalisme qui courrait risque de n'être pas compris. » Dans le projet ministériel, les administrateurs des syndicats étaient considérés comme représentants des ouvriers et frappés d'une amende, lorsque ceux-ci se refusaient à la tentative obligatoire d'arbitrage. La Commission trouve à juste titre que c'est aller trop loin et décide que l'amende pourra atteindre seulement ceux qui auront accepté de représenter les ouvriers à l'occasion du conflit. Elle décide aussi que : « dans les professions ou industries où les femmes sont employées, elles pourront être désignées comme délégués et arbitres. Elle emprunte, enfin, à la proposition de M. Jaurès, cette excellente disposition. « La présente loi sera affichée dans

les usines, chantiers, ateliers et magasins et adressée aux syndicats professionnels patronaux, ouvriers et mixtes. » Nous souhaitons, sans trop oser l'espérer, que le projet Mesureur qui constitue une amélioration notable de la loi de 1892, puisse venir bientôt en discussion devant les Chambres.

BIBLIOGRAPHIE

Discussion de la loi de 1892 à la Chambre. Séances des 19, 20, 22 octobre 1892.

Etat des employés de chemins de fer et contrat de louage. Chambre, proposition Castelin, n° 278.

Conditions du travail dans les travaux communaux. Chambre, proposition Vaillant, n° 329.

Sénat. — Proposition de loi de M. Cordelet interdisant les coalitions formées dans le but de suspendre ou de faire cesser le travail dans les exploitations de l'Etat et des Compagnies de chemins de fer. Dépôt le 21 décembre 1894. Rapport Demôle, 10 juin 1895, doc. parl., n° 121.

Sénat. — Projet de loi ayant pour objet d'interdire les coalitions formées dans le but de suspendre ou faire cesser le travail dans les services publics de l'Etat, par M. Trarieux, ministre de la justice, le 4 mars 1895. Retrait par M. Ricard au nom du gouvernement le 30 janvier 1896.

Discussion au Sénat de la proposition Cordelet les 3 et 4 février 1896. Deuxième délibération et adoption le 14 février 1896, communiqué à la Chambre le 2 mars 1896, renvoyée à la Commission du travail.

CHAPITRE XI

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE DANS LES SERVICES PUBLICS

Nous n'avons pas l'intention de traiter complètement cette question très complexe et qui demanderait des développements considérables. Nous voulons seulement ici donner sur ce sujet quelques indications générales. Doit-on créer des institutions de conciliation et d'arbitrage en faveur des ouvriers employés dans les services publics ? Faut-il édicter pour eux des lois spéciales ? Doit-on, au contraire, les laisser soumis au régime actuel ? Autant de questions qui ont préoccupé les meilleurs esprits, non seulement en France, mais encore à l'étranger.

Nous avons vu qu'en Angleterre les employés des eaux et du gaz ne peuvent se mettre en grève sans commettre le délit de « campiracy ». Dans ce pays qui est pourtant celui de l'arbitrage volontaire par excellence, des hommes éminents, comme sir Charles Palmer, estiment que l'on devrait instituer l'arbitrage obligatoire pour protéger les grands intérêts publics. En Amérique, nous avons retrouvé les mêmes tendances. Elles ont passé dans la législation de certains Etats comme le Maryland. Elles se

sont traduites enfin par la loi fédérale du 1^{er} octobre 1888. Dans les grèves de chemins de fer, la jurisprudence décide qu'il faut pour que le droit de grève soit respecté qu'il n'y ait pas « *conspiracy* » contre l'intérêt public. Sinon la grève est illégale et la conspiration doit être réprimée. Les conseils officiels d'arbitrage de certains Etats ont émis le vœu que l'arbitrage fût rendu, en pareil cas, obligatoire. D'autres conseils, sans aller aussi loin, reconnaissent qu'une législation spéciale est nécessaire. Enfin, voici l'opinion de la commission chargée par le président des Etats-Unis, de faire une enquête sur la grande grève des employés de chemins de fer qui eut lieu à Chicago, en juillet 1894. Elle estime « que les diverses propositions qu'on lui a soumises, comme susceptibles de régler les conflits de ce genre ou d'en prévenir le retour : exploitation des chemins de fer par l'Etat, arbitrage obligatoire, examen imposé pour l'admission des employés, contrats écrits, commission fédérale chargée de fixer les salaires et les heures de travail, etc. sont prématurées ou insuffisantes. »

Elle propose alors : 1^o d'instituer un comité des grèves ayant le pouvoir de faire des enquêtes et donner son avis sur les conflits de ce genre ; 2^o d'attribuer aux tribunaux des Etats-Unis le pouvoir de forcer les compagnies à se soumettre aux décisions du comité. Les ouvriers ne pourraient se mettre en grève ni les compagnies les renvoyer tant que le comité n'aurait pas rendu son verdict (1). Si

1. *Bulletin de l'Office du travail*, 1896, p. 61.

ce n'est pas là de l'arbitrage obligatoire, il faut convenir que le système proposé s'en rapproche singulièrement.

En France, quelle est la situation des ouvriers employés dans les services publics. Peuvent-ils discuter librement avec les compagnies ou l'État, le taux de leurs salaires, former des syndicats, se mettre en grève ? Nous avons vu que la loi de 1892 ne s'appliquait pas à l'État. Nous le comprendrions s'il s'agissait des ouvriers affectés à un service intéressant la sécurité générale ou la défense nationale. Mais au cours de la discussion de la loi il a été expliqué que c'était seulement pour les ouvriers que l'État, les départements ou les communes occupent au même titre que pourraient les employer des industriels, qu'on demandait cette application. Néanmoins l'amendement qui avait été déposé par M. Jourde fut repoussé et un autre amendement de M. Camille Cousset eut le même sort. L'État trouvait bon d'appliquer la loi aux autres ouvriers, mais se refusait à l'appliquer à ceux qu'il emploie lui-même.

Les ouvriers de l'État ont-ils du moins le droit de se syndiquer ? La question est fort douteuse et la solution en dépend un peu du caprice des ministres. L'un autorise les syndicats dans son département, l'autre les interdit. Lors de la discussion de la loi de 1892 M. Jourde pouvait dire à ce sujet : « Il y a deux façons de traiter les ouvriers et employés de l'État. M. le Ministre des finances leur permet de se syndiquer, de faire grève, de tenir des congrès corporatifs ; mais M. le Ministre du commerce ne

voit pas de la même façon : il ne veut pas que la loi que nous faisons pour les travailleurs s'applique à ceux des manufactures de l'Etat ». Ainsi le droit, pour ces ouvriers, de se syndiquer est fort incertain et celui de recourir à la conciliation et à l'arbitrage n'existe pas. On ne leur reconnaît pas davantage le droit de grève. Et une loi votée déjà par le Sénat (1) étend même cette prohibition aux employés de chemin de fer. Quelles garanties ont donc alors les ouvriers ? Le contrôle des Chambres, répondait M. Jules Roche ; mais qui ne voit que ce contrôle, du moins tel qu'il se pratique actuellement, ne saurait avoir aucune efficacité ? Les ouvriers de l'Etat dépendent de l'administration exactement comme les ouvriers dépendent de leur patron ou de la société qui les emploie. Mais ils se trouvent sur ceux-ci dans un état d'infériorité évidente puisqu'ils n'ont à leur disposition aucun moyen pratique de faire entendre leurs revendications. Leur situation est donc des plus fâcheuses et puisqu'on retire aux ouvriers de l'Etat et de certains services publics les garanties accordées aux ouvriers libres, il est nécessaire de trouver des mesures qui permettent de leur donner des garanties équivalentes.

Ces garanties, M. Mesureur croit les trouver dans un contrôle effectif des assemblées délibérantes. L'art. 22 de sa proposition de loi sur les conseils du travail, article dont nous avons différé l'étude, est ainsi conçu :

1. Proposition de loi de M. Cordelet adoptée par le Sénat le 14 février 1896.

« Art. 22 : Les travaux dans les bureaux, magasins, chantiers et manufactures de l'Etat, des départements et des communes, ne peuvent donner lieu à conciliation ou arbitrage. Les conditions du travail dans ces bureaux, magasins, chantiers et manufactures, sont fixées, pour l'Etat, par une loi pour les départements et les communes, par des délibérations des conseils départementaux et communaux. Ces délibérations ne pourront être ni suspendues ni annulées. »

Cet article, M. Mesureur l'avait distrait de sa proposition et présenté déjà sous forme d'amendement lors de la discussion de la loi sur l'arbitrage. On venait de rejeter l'amendement de M. Cousset ainsi conçu : « Les dispositions de la présente loi sont applicables aux ouvriers de l'Etat employés dans les manufactures de tabac et d'allumettes ». La Chambre s'était donc rangée à l'opinion de M. Jules Roche, ministre du commerce, et avait admis que l'intérêt engagé dans les manufactures de tabac ou d'allumettes, pour n'avoir pas le même objet que l'intérêt engagé dans les arsenaux, n'en est pas moins un intérêt public. C'est dans ces conditions que M. Mesureur venait demander que les conflits fussent soumis aux représentants naturels des intérêts de la nation, c'est-à-dire aux Chambres elles-mêmes. « La question, disait-il, a été posée. Si elle avait été résolue par le droit commun, si on avait dit : Il n'y a pas deux catégories de travailleurs, mon amendement n'aurait pas de raison d'être ; mais on nous dit : Nous légiférons pour les ouvriers de

l'industrie libre, et les ouvriers de l'état n'auront pas les droits que nous accordons aux premiers. Eh bien, puisque vous refusez certains droits aux ouvriers de l'Etat, je vous demande de leur donner au moins d'autres garanties. Ces garanties, elles résideront dans l'examen et les votes des assemblées élues ». Nous avons cru devoir rappeler cette discussion parce que la question nous semble ainsi fort bien posée par M. Mesureur. Doit-on accepter la solution qu'il propose : le problème est trop grave et trop étendu pour que nous osions nous prononcer.

La portée de la modification ainsi introduite dans nos lois serait considérable ; ainsi que le disait M. Jules Roche, cette proposition modifie la loi de 1871 sur les conseils généraux, la loi de 1884 sur les conseils municipaux et le système général de nos lois des finances. Nous voyons pourtant deux inconvénients à une semblable réforme.

D'une part elle aboutirait à une certaine confusion des pouvoirs législatifs et exécutifs. D'autre part elle donnerait aux Chambres un surcroît de travail tel que l'étude des questions d'ordre général ne manquerait pas d'en souffrir. Dans un gouvernement représentatif les Chambres doivent avoir le dernier mot, mais il serait regrettable qu'elles vinssent substituer leurs décisions à celle des ministres responsables. Elles ont d'ailleurs un autre moyen de diriger les actes du pouvoir exécutif puisqu'elles ont à les apprécier et à les juger. Mais elles ne peuvent s'embarrasser sans dangers de questions qui,

malgré leur importance, sont des questions de détails. Il nous semble donc que la solution préconisée par M. Mesureur ne doit pas être admise.

Mais de toute nécessité, il est nécessaire d'accorder certaines garanties aux ouvriers employés dans les services publics. Pour notre part, nous croyons que la question doit être résolue par une distinction. S'agit-il des ouvriers que l'Etat, les départements et les communes emploient au même titre que pourraient les employer des industriels, nous croyons que la loi de 1892 devrait les protéger. La raison donnée par M. Jules Roche, en ce qui concerne les ouvriers des manufactures de tabacs et d'allumettes, ne nous semble pas péremptoire. M. Jules Roche disait : L'intérêt engagé est un intérêt public puisque les finances publiques sont atteintes et, d'autre part, si de semblables différends étaient soumis à l'arbitrage, ce seraient les décisions mêmes de la représentation nationale qui seraient cassées par les arbitres.

Il nous semble que pour qu'une décision puisse être cassée, il faut d'abord qu'elle ait été prise. Or, les Chambres n'interviennent pas pour fixer d'une façon directe les salaires des ouvriers de l'Etat, elles votent seulement une somme globale que le ministre compétent est chargé de répartir. Les salaires sont fixés par l'Administration comme ils pourraient l'être par une Société commerciale quelconque. La décision des arbitres ne porterait donc en rien atteinte à la dignité de la représentation nationale. S'ils accordaient une augmentation de salaires, elle

serait payée par le budget comme pourrait l'être une condamnation encourue par l'Etat dans un procès quelconque. Nous ne voyons là rien d'anormal ou d'excessif. Quant à l'argument tiré du caractère de service public qu'ont les manufactures de l'Etat, nous n'en contestons pas la valeur. Mais il nous semble que ce n'est pas une raison pour priver les ouvriers de ces manufactures de toute garantie.

Une nombreuse catégorie d'ouvriers de l'Etat, les ouvriers des ports et arsenaux, par exemple, et les employés de certains services d'utilité publique, comme les chemins de fer, ne peuvent être soumis à l'arbitrage facultatif. On ne saurait admettre, en effet, qu'ils puissent se refuser à accepter les décisions prises, se mettre en grève et interrompre ainsi des services qui intéressent la défense nationale, les intérêts économiques les plus élevés du pays ou la sécurité des voyageurs. Pour ces ouvriers, doit-on instituer l'arbitrage obligatoire ? Bien des économistes et des hommes politiques, même parmi les plus modérés, sont de cet avis. M. Loubet, alors président du conseil, s'exprimait ainsi le 19 octobre 1892, au cours d'une interpellation sur la grève de Carmaux : « Pour l'industrie minière en particulier, et à cause de la nature propre de cette propriété et de l'intérêt public qui y est attaché, il n'est pas impossible d'introduire dans la loi sur l'arbitrage dont vous êtes saisis une disposition qui le rende obligatoire ; il y va en effet, messieurs, de l'intérêt de la propriété nationale et, dans certains cas, de

la défense du pays. » Et à cette même séance, M. Viette, ministre des travaux publics, ajoutait : « N'est-il pas juste de donner une législation spéciale à une industrie qui est la mère de toutes les autres, sans laquelle les autres ne peuvent vivre ? Oui, il faut accorder et demander à cette industrie des garanties pour assurer la régularité de la vie commerciale et industrielle, ainsi que le maintien de l'ordre et de la paix publique. » Et le lendemain, le gouvernement s'engageait à apporter une rédaction en ce qui concerne les mines lorsque la loi viendrait en discussion devant le Sénat. Il est vrai que le surlendemain, à la séance du 22 octobre, il changeait d'avis et disait seulement : Si nous avons un texte à proposer à la Chambre sur l'arbitrage en matière de mines, nous le lui soumettrons quand viendra la discussion du titre II. A côté de l'opinion du Gouvernement, on peut citer l'opinion même de la Chambre qui prenait en considération un amendement à la loi de 1892, présenté par M. Basly, et tendant à rendre l'arbitrage obligatoire dans les mines.

Nous estimons que le Gouvernement et la Chambre ont eu raison de ne pas s'avancer davantage sur cette question, car, en matière de mines du moins, l'intérêt social ne nous semble pas engagé d'une façon assez directe pour qu'on institue l'obligation avec sa conséquence nécessaire, la suppression du droit de grève. Mais nous ne serions pas éloignés d'accepter l'arbitrage obligatoire dans les cas seulement où, actuellement, le droit de grève ne semble pas devoir être admis. Nous reconnaissons

qu'un critérium semble difficile à établir. Ce n'est qu'avec la plus extrême réserve et dans les cas seulement où une nécessité d'ordre supérieur impose cette prohibition, que l'on doit porter atteinte au droit de grève. Un intérêt économique, si considérable qu'il soit, ne nous semble pas suffisant pour motiver une aussi grave détermination. Ainsi, en ce qui concerne les chemins de fer, si la grève devait seulement apporter un trouble plus ou moins considérable dans les relations industrielles et commerciales, nous hésiterions peut-être encore, mais il y a des intérêts plus élevés encore qui sont engagés, intérêt de la défense, intérêt de la sécurité des voyageurs. Chaque fois que des intérêts de cet ordre sont en jeu, la suppression du droit de grève nous semble s'imposer ; mais, par contre, nous croyons qu'il faut sans hésiter instituer l'arbitrage obligatoire. Nous ne faisons, nous le répétons, qu'indiquer la question, trop grave et trop complexe pour être ainsi résolue en quelques pages. Mais nous voudrions, au moins, nous défendre du reproche de contradiction qu'on pourrait nous adresser.

Comment, nous dira-t-on, pouvez-vous admettre dans ces cas l'arbitrage obligatoire, alors que vous vous êtes nettement prononcés pour l'arbitrage facultatif. Nous répondrons en rappelant les raisons mêmes qui avaient motivé notre opinion. Nous voulions avant tout respecter la liberté des parties et leur droit de recourir à la grève. Ici cette liberté n'existe pas, et le droit de grève ne saurait être reconnu. Nous faisons remarquer que les délais

de congés étaient trop courts, pour qu'une loi sur l'arbitrage obligatoire pût être efficace ; rien ne serait plus facile de l'éluder. En est-il de même dans le cas qui nous occupe. Evidemment non, et les employés des chemins de fer ou des arsenaux, sont liés généralement par des contrats de durée déterminée, qu'il faut dénoncer longtemps à l'avance.

Enfin, disions-nous, en cas de résiliation du contrat, les ouvriers généralement peu solvables, ne pourraient être poursuivis en dommages et intérêts, et la loi semblerait avoir une sanction, alors qu'elle n'en aurait aucune en réalité.

Cette considération peut-elle avoir dans la circonstance quelque valeur ? non encore, puisque cette catégorie d'ouvriers serait passible de peines différentes et que la violation du contrat serait considérée, non plus comme une simple faute civile, pouvant entraîner seulement des dommages et intérêts, mais comme un véritable délit. Il nous semble donc que le principe de l'arbitrage obligatoire pourrait être accepté, lui seul peut apporter à la catégorie d'ouvriers dont nous nous occupons les garanties auxquelles ils ont droit.

CHAPITRE XII

CONCLUSION

Arrivés au terme de cette étude, nous voudrions résumer en quelques lignes les conclusions qui s'en dégagent. Les institutions de conciliation et d'arbitrage peuvent se développer sous l'influence de deux forces distinctes : l'initiative privée, la loi.

L'initiative privée, donne de merveilleux résultats dans les pays où existent, comme en Angleterre, des associations puissantes et anciennes. Ces associations arrivent à imposer par la force leurs volontés. Le patron est ainsi amené à discuter et à traiter avec elles. La garantie d'une paix durable se trouve alors dans la crainte d'une guerre dont l'issue serait incertaine et où le patron risquerait d'être vaincu. En outre, grâce à l'ancienneté des maisons, des traditions ont pu se fonder qui viennent encore faciliter les relations entre le capital et le travail.

Même dans des circonstances aussi favorables, le législateur ne doit pas renoncer à toute vigilance. Sinon, qu'arrive-t-il, c'est que ces associations privées

ne s'élèvent pas jusqu'à la conception de l'intérêt général et ne songent qu'à leurs intérêts privés. Cette tendance est trop naturelle d'ailleurs, pour qu'on puisse les en blâmer. Elles s'efforcent de constituer une sorte d'aristocratie du travail et d'assurer à leurs membres une condition privilégiée et une sorte de monopole. Il en résulte que la situation des ouvriers libres est rendue véritablement désastreuse. Toutes les portes se ferment devant eux. Nous ne croyons pas qu'un ouvrier puisse être, pour ainsi dire, privé de travail pour cette seule raison qu'il se refuse à faire partie d'un syndicat. D'ailleurs, à mesure que les unions acquièrent une puissance plus grande, elles deviennent plus difficiles pour le recrutement de leurs membres. Elles ne prennent que des sujets d'élite. C'est leur intérêt, car en Angleterre, presque toutes ces associations versent des indemnités à leurs membres, en cas de chômage. Il en résulte que les ouvriers mêmes qui ont le désir d'être affiliés n'y peuvent toujours parvenir. D'autres, chargés de familles, reculent devant les frais assez élevés qu'ils auront à payer. Toute cette classe, formée d'êtres indépendants ou trop faibles, n'a-t-elle pas droit de compter sur le législateur ? La conception même des Etats ne repose-t-elle pas sur ce principe qu'il ne faut pas laisser les forts opprimer les faibles, que le droit doit être protégé contre la force.

Mais si le législateur doit intervenir pour diriger les efforts de l'initiative privée dans les pays mêmes où les associations sont puissantes, à plus forte raison doit-il le

faire en France où les syndicats sont de création trop récente pour avoir une force réelle. Sous quelle forme se produira cette intervention ? Il faut distinguer suivant qu'il s'agit de résoudre des conflits déjà nés ou de prévenir les différends qui pourraient se produire.

Le cas où il s'agit d'apaiser un conflit déclaré ou imminently est prévu par la loi du 27 décembre 1892. Cette loi a donné des résultats appréciables, et d'ailleurs les causes de son échec partiel sont faciles à discerner. Elles tiennent d'une part à la résistance des patrons, dont il est difficile de triompher, de l'autre au choix du juge de paix comme intermédiaire. Nous croyons avec M. Mesureur que le législateur peut témoigner le désir qu'il a de ne voir recourir à la force que s'il est impossible de terminer autrement le conflit, en imposant aux parties la tentative obligatoire de conciliation.

Il n'y a rien d'excessif à exiger des adversaires qu'ils se réunissent pour discuter à l'amiable et voir s'ils ne parviendront pas à s'entendre. Les patrons hésiteront sans doute à transgresser les dispositions de la loi lorsqu'ils risqueront d'encourir à la fois un blâme du législateur, qui se traduira par une légère amende, et la désapprobation de l'opinion publique.

Avec l'auteur du projet, nous souhaitons encore voir étendre les pouvoirs de la personne chargée de diriger la procédure de conciliation. Il faut qu'on lui impose l'obligation d'intervenir en cas de conflit déclaré, et qu'on lui accorde la faculté de le faire dès que le conflit est im-

minent. Mais ce n'est pas au juge de paix qu'il faut confier une semblable mission. Ni ses habitudes d'esprit, ni ses connaissances techniques ne lui permettent de l'accomplir avec succès. A l'exemple de l'Autriche, c'est aux inspecteurs du travail que l'on doit s'adresser de préférence. Ils sont en contact continu avec le monde ouvrier, et mieux que personne sont qualifiés pour intervenir.

En outre, et c'est là encore un avantage appréciable, ils sont sous les ordres du ministre du commerce, chargé plus spécialement d'assurer l'exécution de cette loi. Celui-ci peut les stimuler et les diriger au besoin. Une seule objection pourrait être présentée, tirée du petit nombre de ces fonctionnaires. Il n'y a en France que 92 inspecteurs départementaux et 11 inspecteurs divisionnaires. Mais le nombre des grèves n'est pas tel qu'ils ne puissent suffire à ce surcroît de travail. Ainsi, pendant l'année 1894, en dehors des départements du Nord et de la Seine, où le nombre des grèves a été respectivement de 68 et 57, les trois départements où il y a eu le plus de grèves sont : la Loire, 16 ; la Loire-Inférieure, 15 ; les Bouches-du-Rhône, 11 ; soit une grève en moyenne par mois. On ne se heurte donc à aucune impossibilité matérielle. Il ne faut pas oublier d'ailleurs que les communications sont aujourd'hui faciles. Dès qu'il s'agit de fonctionnaires, nous avons une tendance invincible à nous croire encore à l'époque des diligences, et nous ne voulons pas nous rappeler que nous avons le chemin de fer

et le télégraphe. Nous avons signalé en leur temps quelques autres modifications de détail à faire subir à la loi de 1892, nous croyons inutile de les rappeler ici.

En matière de conciliation et d'arbitrage, la question importante est surtout de prévenir les conflits, et, nous l'avons vu, les auteurs des diverses propositions de loi sont pour ainsi dire unanimes à demander aux conseils permanents la solution du problème. Mais ils se divisent lorsqu'il s'agit d'en arriver à l'exécution. Les uns, comme MM. Michelin et Mesureur, veulent organiser des conseils officiels, des chambres du travail à attributions multiples. Les autres, comme MM. Lebon et de Mun, se contentent de favoriser les efforts de l'initiative privée. En ce qui concerne les conseils du travail, nous avons montré que la complexité de leurs attributions nuisait à leur bon fonctionnement. D'autre part, nous nous sommes appuyés sur l'exemple de tous les autres pays qui avaient créé des institutions analogues pour établir qu'on allait au-devant d'un échec certain. Deux conditions sont essentielles pour qu'un conseil de conciliation ou d'arbitrage puisse donner des résultats. Il faut que les membres qui le composent soient individuellement connus des parties et puissent leur inspirer confiance. Il est nécessaire aussi qu'ils connaissent à fond le métier dans lequel se produit le différend. Si des connaissances superficielles des conditions générales du travail peuvent suffire lorsqu'il s'agit seulement d'interpréter les clauses d'un contrat, il n'en est plus de même lorsqu'il faut éta-

blir la convention qui doit former la loi des parties. Il faut alors, de toute nécessité, appartenir à la profession même.

N'essayons donc pas de créer des conseils officiels, sortes de tribunaux qui resteraient sans justiciables. C'est au développement des conseils corporatifs qu'il faut exclusivement s'attacher. Ces conseils corporatifs, l'Etat, va-t-on dire, est impuissant à les établir. Aussi ne lui demandons-nous pas de se substituer aux intéressés, mais seulement de les aider dans cette œuvre de pacification sociale. Même ainsi réduit, son rôle peut être encore infiniment utile. Est-ce à dire que nous approuvons les projets Lebon ou de Mun ? Non, parce que les avantages qu'ils accordent sont manifestement insuffisants. Ce n'est pas parce que les conseils auront droit à être chauffés et éclairés gratuitement que nous les verrons s'établir. Lorsqu'ils existeront, qu'on leur accorde ces avantages, rien de mieux, mais avant tout il faut aider à leur naissance. Quelle est donc la difficulté à laquelle on se heurte ? la résistance des patrons. C'est cette résistance qu'il faut faire disparaître. Doit-on employer la force, c'est-à-dire imposer l'arbitrage obligatoire ? Nous avons rejeté cette idée parce que sans utilité, sans efficacité réelle, on viendrait ainsi supprimer le principe de la liberté du travail. Que reste-t-il alors ? la persuasion. Le système que nous désirerions voir adopter en France est analogue à celui de la loi anglaise de 1895.

Nous voudrions qu'il y eût à l'Office du travail des fonctionnaires chargés de répandre les idées d'arbitrage et de pousser à la création de conseils permanents. Sur la demande des intéressés, ou même d'office, ils se transporteraient sur les lieux, entreraient en pourparlers avec les patrons et les ouvriers, s'entretiendraient avec les autorités locales et essaieraient de faire établir des institutions permanentes. Suivant les circonstances et l'état d'esprit des patrons auxquels ils auraient à s'adresser, ils pourraient provoquer, soit la création de simples chambres d'explication, soit celle de véritables conseils. Enfin, ils résumeraient dans un rapport très court, les résultats de leur mission et ce rapport serait livré à la publicité. Nous croyons que cette réforme, bien modeste pourtant, aurait une efficacité réelle. Certes, de pareilles fonctions demanderaient beaucoup de tact et d'habileté, mais ce sont là des qualités qui ne sont point rares, nous en avons l'absolue conviction, au ministère du Commerce. Ce système serait en harmonie d'ailleurs avec celui de la loi de 1892, modifié dans le sens que nous avons indiqué.

Quand le conflit serait imminent ou déclaré, c'est l'inspecteur du travail de la région qui interviendrait. Lorsque le calme serait rétabli, ou lorsque les circonstances paraîtraient favorables, l'agent du pouvoir central investi d'une autorité plus haute, revêtu du prestige que donne une mission officielle, essaierait de convaincre les intéressés de l'utilité qu'il y a à créer des institutions per-

manentes. Il leur en montrerait le véritable caractère, ferait valoir les résultats obtenus à l'étranger et arriverait souvent à triompher des hésitations et des résistances. Nous verrions à l'adoption de cette mesure un autre avantage. Comme ces agents n'auraient pas de pouvoirs propres, on pourrait par simple décret, affecter un ou plusieurs fonctionnaires du ministère du commerce à cette mission. Ils n'auraient pas alors le droit de publier leurs rapports. Puis, par la suite, si les résultats étaient satisfaisants, on pourrait promulguer une loi qui leur donnerait les pouvoirs de faire des enquêtes, de publier des rapports et les constituerait en corps autonome.

Dans l'état actuel des esprits et des mœurs, il semble difficile d'agir de façon plus immédiate. Nous avons examiné la question sans parti pris, déclarant dès le début que l'intervention du législateur, si large qu'elle pût être, ne nous effrayait pas, mais il est évident que cette intervention doit s'arrêter là où elle cessera d'être utile. Si on établit des lois trop absolues, on risque d'aller à l'encontre du but qu'on se propose d'atteindre. Mais on pourra faire progressivement des étapes nouvelles et ne s'arrêter que lorsque les ouvriers jouiront, vis-à-vis des patrons, du droit essentiel de pouvoir discuter en toute liberté les conditions du contrat de travail. On ne saurait trop le dire, cette marche vers le progrès, pour être rapide, doit s'appuyer sur les ouvriers eux-mêmes. La loi peut bien les aider, mais elle ne peut se substituer à eux. Qu'ils s'unissent, qu'ils forment de nombreuses et puis-

santes associations et ils pourront alors obtenir la part qui leur revient légitimement dans l'accroissement de la production, c'est-à-dire des salaires plus élevés et une diminution de la durée du travail. Les économistes semblent craindre qu'il n'en résulte pour notre pays une infériorité sur les nations voisines. Nous ne saurions mieux leur répondre qu'en citant l'opinion de M. Mundella, qui étant ministre du commerce, s'exprimait ainsi : « Ce sont les hauts salaires et les courtes journées, qui sont pour l'Angleterre une cause de progrès, et ce sont les longues journées et les bas salaires du continent qui nous préservent de la concurrence (1) ». Il est même des auteurs qui vont jusqu'à prévoir déjà la concurrence de la Chine et du Japon. Nous ne nous préoccupons pas de périls un peu imaginaires. C'est une erreur de croire en effet, que les besoins restent les mêmes, lorsque la production augmente, et que les Chinois, par exemple, se contenteraient de leur salaire actuel, le jour où ils produiraient autant qu'un ouvrier de nos pays. Ni la multiplication des syndicats, ni la diffusion des institutions de conciliation et d'arbitrage ne présentent de dangers au point de vue économique. Bien au contraire, la société a intérêt à voir se développer des associations puissantes, car leur sagesse croît avec leur force même. Elles ne se lancent plus à l'aventure, dans des conflits où elles risqueraient de compromettre leur fortune. Et d'autre part, la libre dis-

1. La question des hauts salaires, étude de M. Hubert-Valleroux, *Economiste français*, 1895, 2, 73.

cussion du contrat de travail entre patrons et ouvriers, bien loin de créer des difficultés nouvelles, initie le monde du travail aux questions économiques et devient par là même, la meilleure garantie de la paix sociale.

VU :

Le Président de la thèse,
P. BEAUREGARD.

VU :

Le Doyen,
COLMET DE SANTERRE.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
GRÉARD.

TABLE DES MATIÈRES

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

I. — <i>Les causes de l'antagonisme. Les solutions proposées</i> . . .	1
II. — <i>De l'intervention législative en matière de conciliation et d'arbitrage</i>	14

PREMIÈRE PARTIE

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE EN FRANCE.

Chapitre I^{er}

I — <i>La conciliation et l'arbitrage avant la loi de 1892</i> . . .	31
1. La Commission du gouvernement pour les travailleurs en 1848	31
2. La tentative obligatoire de conciliation en 1864. Rapport de M. Emile Ollivier.	34
3. Propositions faites en 1872 par la Société des Ingénieurs civils	36
II. — <i>Les travaux préparatoires de la loi de 1892</i>	39
1. Propositions de MM. Camille et Benjamin Raspail	40
2. Projet Lockroy	42
3. Proposition de MM. Le Cour, Comte de Mun, etc.	44

4. Rapport de M. Lyonnais.	47
5. L'enquête de 1890.	50
6. L'arbitrage devant le Conseil supérieur du travail	51
7. Projet Jules Roche.	52
8. Proposition Mesureur.	54
9. Rapport Lockroy	55
10. Discussion à la Chambre.	55
11. Rapport Goblet au Sénat.	57
12. Discussion au Sénat	57

Chapitre II

La conciliation et l'arbitrage en France (Suite). — Commentaire de la loi de 1892.

1. But de la loi. Conditions d'application	61
2. Procédure de conciliation	69
Les délégués:	75
Rôle du juge de paix	80
3. Procédure d'arbitrage	82
4. Intervention d'office du juge de paix.	87
5. Sanction de la loi	91
6. Force probante des décisions et avantages divers.	98

Chapitre III

La conciliation et l'arbitrage en France (Suite).

1. — Les résultats de la loi.	102
1. Les résultats en matière de conciliation.	102
2. Réformes nécessaires. L'intervention obligatoire confiée aux inspecteurs du travail	107
3. Les résultats en matière d'arbitrage	113

II. — <i>L'initiative privée</i>	115
1. Conseils accidentels	116
Les ouvriers peintres en bâtiment	116
La fédération des travailleurs du livre	116
2. Arbitrage.	119
La grève des omnibus.	119
Le procès intenté par le syndicat	119
La grève générale des mineurs du Pas-de-Calais	122
Les deux grèves de Carmaux	124
3. Les Conseils permanents	127
Le Conseil syndical mixte de la papeterie	127
Les typographes de Rouen	129
La commission arbitrale des blanchisseuses de Boulogne-sur-Seine.	130
Le syndicat national des ouvriers d'art	131
La Commission arbitrale mixte des coiffeurs de Paris.	132
La Commission d'arbitrage du tissage à Cholet	133

DEUXIÈME PARTIE

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE À L'ÉTRANGER

Chapitre IV

Angleterre

1. Les causes du développement de l'arbitrage en Angleterre. Rôle des Trades-Unions	142
2. Le Conseil de conciliation et d'arbitrage des bonnetiers à Nottingham	150
3. Le Conseil d'arbitrage et de conciliation pour l'industrie du bâtiment à Wolverhampton	155

4. L'arbitrage dans les mines et la métallurgie . . .	160
L'échelle mobile	161
Le Conseil d'arbitrage du nord de l'Angleterre . . .	163
Le Conseil du Midland	168
Le Conseil de conciliation de l'industrie houil- lère de la Grande-Bretagne	170
5. L'arbitrage dans diverses industries	175
L'arbitrage dans la chaussure	176
Autres industries. Prétentions des ouvriers . . .	178
6. Le Conseil de conciliation de Londres	181
7. Lois sur l'arbitrage en Angleterre, l'arbitrage dans les services publics.	185
8. Les résultats.	189

Chapitre V

Etats-Unis

1. L'initiative privée	196
Les Chevaliers du travail.	197
La Fédération américaine du travail	199
Le Conseil permanent de la fabrique de ciga- res Straiton et Storn.	201
2. Les Conseils officiels	205
Les Conseils de l'Etat de New-York	207
Les Conseils du Massachussets.	211
3. Les résultats.	214
4. De l'arbitrage dans les services publics	217
5. Caractère de certaines revendications ouvrières . .	218

Chapitre VI

Belgique

I. — L'initiative privée.	224
Les Chambres d'explication de Mariemont . . .	224

Conseils de conciliation et d'arbitrage de Bas-	
coup et Mariemont	227
II. — <i>Les conseils de l'industrie et du travail</i>	233

Chapitre VII

Allemagne, Autriche et pays divers

1. L'arbitrage en Allemagne	242
Les tribunaux d'arbitres	247
Les tribunaux industriels.	248
2. Autriche	253
Rôle important joué par les inspecteurs du tra-	
vail	255
Pays divers	257

TROISIÈME PARTIE

LES PROPOSITIONS DE LOI RELATIVES A LA CONCILIATION ET A L'ARBITRAGE EN FRANCE

Chapitre VIII

Théories des diverses écoles. — Le retour aux corporations. — L'arbitrage obligatoire

1. Théories libérales	261
2. Les socialistes chrétiens et le retour aux corpora-	
tions	263
3. Les socialistes et l'arbitrage obligatoire	269
4. Les interventionnistes.	376

Chapitre IX

1. Projet libéral de M. Lebon	278
2. Proposition de loi de M. de Mun	283
3. Propositions socialistes	284
1 ^o Proposition Dejeante	284
2 ^o Proposition Jaurès	285

Chapitre X

1. Proposition de M. Mesureur relative aux Conseils du travail	291
2. Proposition de M. Michelin sur les Chambres du travail	306
3. Projet de loi de M. Mesureur relatif à la tenta- tive obligatoire de conciliation	308
4. Rapport de la Commission	316

Chapitre XI

La conciliation et l'arbitrage dans les services publics	320
---	-----

Chapitre XII

Conclusion	331
----------------------	-----

